

# TYÖHYVINVOINTI MONEN TEKIJÄN LOPPUSUMMANA

Työhyvinvointitutkimus Raholan  
perhetukikeskuksessa

Susanna Idrizaj  
Opinnäytetyö  
Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210op)  
marraskuu 2009

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### Opinnäytetyön tiivistelmä

<b>Työn tekijä(t)</b> Susanna Idrizaj	
<b>Työn nimi</b> Työhyvinvointi monen tekijän loppusummana – työhyvinvointitutkimus Raholan perhetukikeskuksessa	
<b>Työn ohjaaja(t)</b> Tarja Nyman & Ulpu Pääkkönen	<b>Sivumäärä</b> 50
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointia sekä kartoittaa, mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tavoitteena oli myös selvittää, millainen on Raholan perhetukikeskuksen työilmapiiri. Lisäksi kartoitettiin työhyvinvointiin liittyviä kehittämiskohteita. Opinnäytetyön tuloksia voitiin hyödyntää välittömästi, sillä Raholan perhetukikeskuksessa toimi projekti, jossa keskityttiin työhyvinvoinnin edistämiseen. Projektin lisäksi opinnäytetyöstä hyödytään koska sen avulla työntekijöiden esimiehillä ja organisaation johdolla on mahdollisuus saada tarkempaa tietoa perhetukikeskuksen työntekijöiden hyvinvoinnin tasosta, jolloin työhyvinvoinnin kehittäminen on mahdollista.</p> <p>Aineiston hankkimiseksi opinnäytetyöhön käytettiin kolmea menetelmää. Tärkeimpänä menetelmänä työhyvinvoinnin kartoittamisessa oli työhyvinvointikysely, joka toteutettiin Raholan perhetukikeskuksessa vuoden 2009 keväällä sekä syksyllä. Toisena menetelmänä oli osallistuminen vuonna 2009 kevään kehittämisspäivään sekä osastokokoukseen syksyllä. Kehittämisspäivässä ja osastokokouksessa tuotettuja materiaaleja on käytetty hyödyksi opinnäytetyössä. Opinnäytetyötä tehdessä järjestettiin myös kaksi asiantuntijahaastattelua. Haastateltavina olivat työterveyshoitaja sekä työsuojeluvaltuutettu.</p> <p>Jokaisen yksilön työhyvinvointi koostuu eri asioista. Esimies, työyhteisö sekä työmotivaatio ovat asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Lisäksi hyvinvointiin vaikuttavat erilaiset johtamiseen, organisaatioon ja turvallisuuteen liittyvät asiat, kuten muutokset. Myös yksityiselämä ja psyykkiset ja sosiaaliset valmiudet vaikuttavat työhyvinvointiin. Työntekijän fyysinen kunto vaikuttaa hänen psyykkiseen työssä jaksamiseen.</p> <p>Raholan perhetukikeskuksessa on tehty suuria muutoksia lähivuosina. Jokaisessa opinnäytetyön aikana hyödynnetyssä menetelmässä on tullut esille muutoksen vaikutukset työhyvinvointiin. Työhyvinvointikyselyissä kartoitettiin, millä tasolla on Raholan perhetukikeskuksen työilmapiiri asteikolla 1-5. Vastauksien keskiarvo oli 3,1. Työympäristöä kuvattiin muun muassa mielenkiintoiseksi ja raskaaksi. Työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvitaan koko työyhteisön panos. Jokainen yksilö voi omalla toiminnallaan kehittää omaansa sekä koko työyhteisön hyvinvointia.</p>	
<b>Asiasanat</b> työhyvinvointi, työolot, kehittävä työntutkimus, organisaatiomuutos, työyhteisö, perhetukikeskus	

**ABSTRACT**

<b>Author(s)</b> Susanna Idrizaj	
<b>Title</b> Well-being at work as a constitution of multiple factors - Study of well-being at work in Rahola family support centre	
<b>Tutor(s)</b> Tarja Nyman & Ulpu Pääkkönen	<b>Number of pages</b> 50
<b>Abstract</b> <p>The aim of the thesis is to study well-being at work and the factors affecting it at Rahola family support centre. It also investigates the nature of the work atmosphere among the personnel in Rahola in order to clarify which related aspects require development. The results are brought into practise in a related project that has been employed at Rahola family support centre. They also offer superiors accurate information about well-being of the employees at Rahola, which has made further development in well-being at work environment possible.</p> <p>Three methods have been used in collecting information. The most important method is an inquiry concerning well-being at work. The inquiry was accomplished at Rahola family support centre during spring and autumn 2009. The second method was participation in a development day in spring 2009 and a department meeting in autumn 2009. Materials from these events were used in the thesis. In addition, interviews with specialists were performed. These specialists included a company nurse and a health and safety representative.</p> <p>Well-being at work is individual and consists of various factors. Employer, work environment and motivation towards work influence on well-being at work. Other factors affecting are issues associated with leadership, organization and security. Also private life together with mental and social skills impact on well-being at work. Furthermore, physical condition has an impact on mental well-being at work.</p> <p>Major changes have been made in Rahola family support center during recent years. The impact of these changes on well-being at work has been clearly shown in the thesis. The inquiry concerning well-being at work studied the atmosphere among the Rahola personnel on a scale 1-5. The average value of the results was 3,1. Work environment was described as interesting and hard among other things. Contribution of the whole work society is needed to develop the well-being at work. Every individual plays a role in enhancing well-being at work.</p>	
<b>Keywords</b> well-being at work, working conditions, developmental work research, organizational change, work community, family support center	

## SISÄLLYS

<u>1 JOHDANTO</u> .....	6
<u>1.1 Kuvaus työn toteutuksesta</u> .....	7
<u>1.2 Opinnäytetyön tarve sekä sen hyödyntäminen</u> .....	8
<u>2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ – RAHOLAN PERHETUKIKESKUS</u> .....	9
<u>3 TUTKIMUSMENETELMÄT</u> .....	10
<u>3.1 Kyselylomake</u> .....	11
<u>3.2 Ohjaustuokiot</u> .....	14
<u>3.3 Asiantuntijahaastattelut</u> .....	16
<u>4 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT ASIAT</u> .....	17
<u>4.1 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat asiat tietoperustan pohjalta</u> .....	17
<u>4.2 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat asiat työhyvinvointitutkimuksen pohjalta</u> .....	20
<u>4.3 Työhyvinvointi Raholan perhetukikeskuksessa</u> .....	21
<u>4.4 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä</u> .....	26
<u>5 TYÖHYVINVOINTI JA MUUTOS</u> .....	27
<u>5.1 Muutokset ja niiden kohtaaminen työyhteisössä tietoperustan pohjalta</u> .....	27
<u>5.2 Muutokset ja niiden kohtaaminen työyhteisössä työhyvinvointitutkimuksen pohjalta</u> .....	29
<u>5.3 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa muutoksista ja niiden kohtaamisesta työyhteisössä</u> .....	31
<u>6 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN</u> .....	32
<u>6.1 Työhyvinvoinnin edistäminen tietoperustan pohjalta</u> .....	33
<u>6.1.1 Esimies työhyvinvointia edistämässä</u> .....	35
<u>6.1.2 Tyky- ja tyhy-toiminta</u> .....	36

<b><u>6.2 Työhyvinvoinnin edistäminen työhyvinvointitutkimuksen pohjalta</u></b> .....	37
6.2.1 Esimies edistämässä Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointia .....	38
6.2.2 Työyhteisön jäsenet edistämässä Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointia .....	39
<b><u>6.3 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa työhyvinvoinnin edistämisestä</u></b> .....	40
<b><u>7 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA OMAA POHDINTAA</u></b> .....	41
<b><u>7.1 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa työhyvinvoinnista</u></b> .....	41
<b><u>7.2 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa Raholan perhetukikeskuksen         työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä</u></b> .....	43
<b><u>7.3 Jatkotutkimusideoita sekä pohdintaa opinnäytetyön valmistumisesta</u></b>	44
<b><u>LÄHTEET</u></b> .....	46
<b><u>LIITTEET</u></b> .....	50

# 1 JOHDANTO

Havaintojeni mukaan työhyvinvoinnista puhutaan yhä enemmän ja kirjallisuutta asiasta julkaistaan jatkuvasti. Kuitenkin siihen kiinnitetään yhä edelleen liian vähän huomiota ja pahoinvointia työpaikoilla esiintyy paljon. Jokainen työntekijä ja esimies pystyy omalla panoksellaan vaikuttamaan omaan sekä koko työyhteisön hyvinvointiin. Sen lisäksi myös yhden työntekijän hyvinvointi vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin sillä huonosti voivan työntekijän työpanos on pienempi, jolloin työt kaatuvat muun yhteisön vastuulle. Sen lisäksi huono psyykkinen vointi heijastuu koko työyhteisöön. Tämän vuoksi hyvinvoiva työyhteisö on tärkeää, jotta koko yhteisön hyvinvointi ei romahda yhden yksilön hetkelliseen pahoinvointiin, vaan koko työyhteisö jaksaa tukea tätä yksilöä.

Tein opinnäytetyöni Tampereen kaupungin Raholan perhetukikeskukselle. Opinnäytetyössäni tutkin perhetukikeskuksen työhyvinvointia. Omasin hieman työkokemusta lastensuojelutyöstä jo ennen opinnäytetyötä aloittaessani. Näkemykseni mukaan lastensuojelutyö on raskasta henkisesti. Sen lisäksi muiden työpaikkojen tapaan työhyvinvointiin lastensuojelutyössä vaikuttaa fyysiset resurssit kuten työpisteiden ergonomia. Tällaisen työpaikan esimiehen on otettava monia asioita huomioon halutessaan, että työyhteisö voi hyvin. Raholan perhetukikeskuksen osastonhoitaja Anna-Maija Koivistolta saamani tiedot ja neuvot olivat tärkeitä opinnäytetyötä tehdessäni, sillä hänellä on kokemusta esimiestyöstä sekä työhyvinvoinnista huolehtimisesta, sillä osastonhoitajana hän toimii perhetukikeskuksen lähiesimiehenä. Itselläni on kokemusta työhyvinvointiin liittyvistä asioista vain työntekijän näkökulmasta.

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus. Laadullisesta tutkimuksesta voidaan käyttää myös nimitystä kvalitatiivinen tutkimus. Karkeasti voidaan sanoa laadullisen tutkimuksen olevan aineiston ja analyysin muodon kuvausta, joka ei ole numeraalista. Kuitenkin laadullisen tutkimukseen voi soveltaa eri lukutapoja, jotka voivat olla myös kvantitaavisia eli numeraalisia.(Eskola & Suoranta 1998, 13.). Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen, sillä Raholan perhetukikeskus tilasi

työhyvinvointitutkimuksen minulta. Olen käyttänyt tutkimusta tehdessäni myös numeraalisia lukutapoja. Numeraalisia lukutapoja käytin analysoidessani työhyvinvointikyselylomakkeen vastauksia.

Työhyvinvoinnin edistäminen on erittäin laaja aihe. Koska tein opinnäytetyöni yksin, jouduin aiheetta rajaamaan melko paljon, jonka vuoksi opinnäytetyöni ei ole kaiken kattava tietopaketti työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Kuitenkin toivon opinnäytetyöstäni olevan hyötyä mahdollisimman monelle työyhteisölle, etenkin Raholan perhetukikeskuksen työyhteisölle sekä muiden perhetukikeskuksien yhteisöille. Työhyvinvoinnin edistäminen lähtee jokaisesta työyhteisön jäsenestä sekä esimiehestä. Hyvä työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan siihen tarvitaan yhteisön jokaisen jäsenen työpanos.

### ***1.1 Kuvaus työn toteutuksesta***

Opinnäytetyön ideoiminen alkoi tammikuussa -09. Aihe rajautui työhyvinvoinnin tutkimiseen Raholan perhetukikeskuksessa. Työhyvinvointi on laaja aihe, joten aiheesta oli tärkeä rajata edelleen. Tulimme ohjausryhmäni kanssa siihen tulokseen, että koulutukseeni sopiva rajaus on työhyvinvoinnin edistäminen. Opinnäytetyössäni tutkin Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointia. Kuitenkin jo opinnäytetyön työstämisen alkutaipaleella oli ajatuksena, että opinnäytetyöni tulee rajautumaan vielä työntekijöiden kyselylomakkeen vastauksien perusteella. Vastauksien perusteella opinnäytetyöni rajautui työhyvinvoinnin edistämisen lisäksi työhyvinvoinnin edistämiseen muutoksessa.

Opinnäytetyöni tutkimusaineistona toimi kyselylomake, jonka teetin Raholan perhetukikeskuksen työntekijöille sekä keväällä että syksyllä. Sen lisäksi ohjasin tuokiot työntekijöille keväällä ja syksyllä. Ohjaustuokiossa tuotettua materiaalia käytin myös opinnäytetyöni tutkimusmateriaalinani. Edellä mainitun tutkimusaineiston lisäksi tein kaksi asiantuntijahaastattelua. Asiantuntijahaastatteluissa haastattelin Tampereen kaupungin hyvinvointipalveluiden työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshoitajaa. Litteroin molemmat haastattelut.

Käyttäessäni lähdetietona haastatteluja, olen kyseenomaiset kohdat varmistanut sähköpostitse haastateltavilta, jotten tulkitse väärin heidän sanojaan. Käytin haastatteluja monipuolisesti opinnäytetyössäni sillä viittaa haastatteluihin sekä tietoperustassa että tutkimusaineistona. Tällainen ratkaisu syntyi kysymyksien laajuuden perusteella, esimerkiksi kysymys ”mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin” on otettu huomioon tietoperustassa, kun taas esimerkiksi kysyttäessä heidän ajatuksiaan Raholan perhetukikeskuksen henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on huomioitu tutkimusaineistona.

Keskeisimmät tutkimuskysymykseni olivat: Millainen on Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointi tällä hetkellä? Mitä työhyvinvointiin vaikuttavia ongelmia on Raholan perhetukikeskuksen työyhteisössä? Sovimme osastonhoitaja Koiviston kanssa jo opinnäytetyön alkuvaiheessa, että keskityn pääasiallisesti opinnäytetyössä ongelmakohtiin, jotka nousevat kyselyn vastausten pohjalta. Raholan perhetukikeskuksessa tapahtuvat muutokset tulivat usein esille kyselyn vastauksissa, jonka vuoksi opinnäytetyöni painopiste on työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä ja muutostilanteessa. Kyselyiden, ohjaamieni tuokioiden sekä asiantuntijahaastatteluiden lisäksi tutustuin jo olemassa olevaan kirjallisuuteen. Mitkä asiat kirjallisuuden mukaan vaikuttavat työhyvinvointiin? Miten työhyvinvointia voi ja tulisi edistää? Miten erilaiset muutokset vaikuttavat yhteisön työhyvinvointiin?

## ***1.2 Opinnäytetyön tarve sekä sen hyödyntäminen***

Osastonhoitaja Koivistolla oli epäily, että hänen alaistensa työhyvinvointi ei ole sillä tasolla kuin hän toivoisi. Hän ajatteli työyhteisössä tapahtuneiden muutosten vaikuttaneen työntekijöiden hyvinvointiin. Kuitenkin sovittiin, että opinnäytetyössäni en keskittynyt pelkästään työhyvinvointiin muutoksessa vaan kartoitin koko työhyvinvointia Raholan perhetukikeskuksessa. Tämänkaltaista tutkimusta ei ole aiemmin tehty Raholan perhetukikeskuksessa. Jokaisessa työyhteisössä olisi hyvä tarkastella säännöllisin väliajoin yhteisön



työhyvinvointia, joten työhyvinvointiin liittyvälle opinnäytetyölle oli tarvetta Raholassa.

Jotta opinnäytetyöstäni oli mahdollisimman suuri apu, tein Raholan perhetukikeskukseen myös koulutukseeni kuuluvan suuntautumisprojektin. Suuntautumisprojektissani aiheena oli työhyvinvoinnin kehittäminen Raholan perhetukikeskuksessa. Käytännössä opinnäytetyön tulosten perusteella tein Raholan perhetukikeskukseen työhyvinvoinnin kehittämiskansion. Täten opinnäytetyötäni on hyödynnetty heti Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden hyvinvoinnin hyväksi. Toivon myös organisaation johdon tutustuvan opinnäytetyöhöni, jotta heille tulisi mahdollisimman todellinen kuva perhetukikeskuksen työhyvinvoinnin tasosta. Tämän vuoksi olenkin pyytänyt, että joko osastonhoitaja Koivisto tai työsuojeluvaltuutettu Soininen esittelisivät lyhyesti opinnäytetyöni esimerkiksi lastensuojelun erityispalveluiden johtoryhmässä.

## **2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ – RAHOLAN PERHETUKIKESKUS**

Perhetukikeskus Rahola kuuluu Tampereen kaupungin lastensuojeluyksikköön. Rahola on tarkoitettu 12–17-vuotiaille nuorille. Tällä hetkellä paikkoja heille on 10 kappaletta. Työntekijöitä Raholassa on tällä hetkellä 18, sen lisäksi osastonhoitaja sekä talon johtaja. Aloittaessani opinnäytetyötä nuorten paikkoja oli 12 ja työntekijöitä oli osastonhoitajan lisäksi 13. Heidän lisäksi talossa toimii siivooja ja keittiön henkilökunta. (Koivisto 2009.) Koska Raholan perhetukikeskus on laitos, tekee työntekijät siellä kolmivuorotyötä. Soinisen (2009) mukaan kolmivuorotyö on aina kuormittava tekijä ja sitä tulisi välttää muun muassa terveysriskien takia mikäli, se on mahdollista. Sen lisäksi Soininen (2009) korostaa, että ikääntyessä kolmivuorotyö tulee kuormittavammaksi koska palautuminen hidastuu. Laitoksessa työskennellessä kolmivuorotyötä ei kuitenkaan voida kokonaan pois sulkea, joten se kuuluu myös Raholan perhetukikeskuksen arkeen työhyvinvointiin vaikuttavana

tekijänä.

Raholassa on nuoria eri syistä. Osa nuorista on tullut kiireellisen sijoituksen päätöksellä kun taas osa on tullut avohuollon tukitoimen päätöksellä. Kaikki nuoret kuitenkin asuvat Raholan perhetukikeskuksessa eli niin sanottuja päiväkäyntejä perhetukikeskuksessa nuorille ei ole. Erilaiset sijoituspäätökset vaikeuttavat nuorten tasapuolista kohtelua. (Koivisto 2009.) Rahola on osa Tampereen kaupungin nuorisopoolia. Nuorisopooli on neljän perhetukikeskuksen (Rahola, Leinola, Metsola sekä Kuusikko) toiminnallinen yhteenliittymä. Nuorisopoolin osaston peruslähtökohtia on mm. omaohjaajatyö sekä suunnitelmallisuus. Muita peruslähtökohtia on selkeä arki, perhetyö, toiminnallisuus sekä tiimityö. (Tampereen kaupungin hyvinvointipalvelut 2009, 1)

Opinnäytetyötä aloittaessani kukaan ei vielä tiennyt, miten Raholan toiminta tulee muuttumaan. Työskennellessäni Raholan perhetukikeskuksessa sain tietää, että muutoksia tapahtuu koko nuorisopoolissa mutta Raholassa muutokset tulevat näkymään monella tapaa. Työntekijämäärä lisääntyi lokakuussa 2009 sekä tulee vielä vuoden 2010 alusta lisääntymään, nuorten määrä väheni syksyllä 2009 sekä kohderyhmä vaihtuu osakseen. Muutokset ovat tällä hetkellä arkea Raholan perhetukikeskuksessa. (Koivisto 2009). Myös perhetukikeskuksen asiakaskunta on muuttunut kuluneen vuoden aikana, sillä tällä hetkellä Raholan asiakaskuntaan kuuluu pääsääntöisesti pitkäaikaisesti sijoitettuja psyykkisesti oirehtivia lapsia (Tampereen kaupunki 2009, 6).

### **3 TUTKIMUSMENETELMÄT**

Tutkimukseni on toimintatutkimus. Heikkisen (2001, 170) mukaan toimintatutkimukselle on tyypillistä toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuus sekä tavoitteena saavuttaa välitöntä käytännön hyötyä tutkimuksesta. Toimintatutkimukselle on myös yleistä, että päämääränä ei ole ainoastaan

tutkiminen vaan myös toiminnan samanaikainen kehittäminen. Opinnäytetyössäni olen pohtinut paljon työhyvinvoinnin lisäksi myös työhyvinvoinnin edistämistä. Näiden työhyvinvoinnin edistämispohdintojen lisäksi, olen opintoihini liittyen tehnyt myös työhyvinvoinnin edistämisen projektin, joten jo opinnäytetyön alkutaipaleella oli selvää, että työhyvinvointitutkimuksen lisäksi myös pyritään kehittämään Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden hyvinvointia.

Käytin kolmea tutkimusmenetelmää opinnäytetyössäni: asiantuntijahaastatteluja, kyselylomaketta sekä ohjaamissani kehittämispäivässä ja osastonkokouksessa tuotettua materiaalia. Toisin sanoen käytin tutkimuksessani menetelmätriangulaatiota. Menetelmätriangulaatiossa tutkitaan useilla eri aineistonhankinta- ja tutkimusmenetelmillä (Eskola & Suoranta 1998, 70). Menetelmätriangulaation käyttö oli näkemykseni mukaan tarpeellista opinnäytetyössäni, koska eri menetelmillä sain erilaista tietoa. Kyselyssä kartoitin Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden tämän hetkistä työhyvinvointia. Ohjaamissani tuokioissa sain tietää millaisessa työyhteisössä he haluaisivat työskennellä sekä näin heidän työskentelevän ryhmänä. Asiantuntijahaastattelussa sain työyhteisön ulkopuolisten henkilöiden arviota Raholan perhetukikeskuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tasosta sekä teoreettista viitekehystä.

### **3.1 Kyselylomake**

Laadin työhyvinvointikyselylomakkeen (LIITE 1) Raholan perhetukikeskuksen työntekijöille. Teetin kyselyn työntekijöille vuoden 2009 syksyllä ja keväällä. Kyselylomakkeen avulla pyrin kartoittamaan Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tasoa. Päädyin kyselylomakkeen käyttämiseen, koska tällöin vastaaja pystyy vastaamaan kysymyksiin anonyymisti. Käsittelimme kyselylomakkeen vastauksia lyhyesti läpi keväällä pitämässäni ohjaustuokiossa. Näkemykseni mukaan työntekijöiden on helpompi vastata rehellisesti kyselylomakkeeseen, joka ei tule muiden työntekijöiden nähtäväksi.

Täten kyselylomakkeella keräämäni tieto on luotettavampaa kuin esimerkiksi vain ryhmäkeskustelulla keräämäni tieto. Kaikkia kyselylomakkeiden vastauksia ei ole hyödynnetty opinnäytetyössä, koska osa vastauksista hyödynnettiin opinnäytetyötä seuranneessa projektissa ja sen ideoinnissa.

Kyselytutkimusta tehdessä on kyselylomake hyvä tapa kerätä tietoa. Kysymykset voidaan jaotella esimerkiksi seuraavalla tavalla; kyselylomake jaetaan kolmeen osuuteen, joista ensimmäinen on työntekijän nykytilannetta koskevat kysymykset. Toinen osuus on vastaajan tietämystä koskevat kysymykset. Kolmas osuus on mielipiteitä, asenteita, uskomuksia, toiveita ynnä muita sellaisiin asioihin liittyviä kysymyksiä. (Taanila 2009.) Myös Vallin (2001, 100) mukaan kyselylomakkeen alkuun tulee laittaa niin sanottuja lämmittelykysymyksiä, joihin vastaajan on helppo vastata ja vasta kyselylomakkeen loppuun kannattaa laittaa arkaluontoisempia kysymyksiä.

Itse käytin Taanilan (2009) jaottelua laatimassani kyselylomakkeessa. Ensimmäisenä kysyin muun muassa vastaajan sukupuolta sekä työsuhteen laatua (vakainainen vai määräaikainen). Toisessa osuudessa eli vastaajan tietämykseen liittyvissä asioissa kartoitin, mitkä asiat työntekijöiden tietämyksen mukaan vaikuttavat työhyvinvointiin. Kolmas osuus eli mielipiteitä kartoittava osuus oli kyselylomakkeen laajin kohta. Siinä työntekijät arvioivat muun muassa heidän työhyvinvoinnin tasoa sekä numeraalisesti, että adjektiivien avulla. Näkemykseni mukaan mielipideosuuden sekä tieto-osuuden raja ei ole täysin selkeä. Tämän sekä vastaajan mielenkiinnon herättämisen vuoksi laitoin ennen tieto-osuuden alkamista kaksi mielipide-osuuteen liittyvää kysymystä. Muutoin kyselylomakkeen jaottelu oli selkeä.

Vastaajalla tulee olla sekä edellytykset että motivaatiota vastata kyselylomakkeen kysymyksiin (Taanila 2009). Laatimassani kyselylomakkeessa vastaukset eivät olleet suurta tietämystä vaativia, joten edellytykset vastaamiselle olivat näkemykseni mukaan hyvät. Laadin kyselylomakkeen yleiskielelle, ettei vastaajalta jää esimerkiksi joku sana ymmärtämättä. Raholan perhetukikeskuksen osastonhoitajan luvalla työntekijät saivat vastata kyselylomakkeeseen työajalla, joka saattaa näkemykseni mukaan olla suuri

positiivisesti vaikuttava tekijä vastausmotivaatioon.

Kaikkien vastaajien tulee ymmärtää ja tulkita kysymykset samalla tavalla (Taanila 2009). Jotta jokainen vastaaja ymmärtäisi kyselylomakkeen kysymykset samalla tavalla, testasin kyselylomakkeen noin kolmekymmentävuotiaalla naishenkilöllä sekä noin neljäkymmentävuotiaalla mieshenkilöllä. Täten testihenkilönä toimivat molempien sukupuolien edustajat, joista molemmat testaajat ovat työikäisiä, jonka vuoksi he voisivat ikänsä puolesta työskennellä Raholan perhetukikeskuksessa. Testihenkilöiden kanssa kävin kyselylomakkeen tarkkaan läpi, miten he ymmärsivät ja tulkitsivat kysymykset. Molemmat testihenkilöt ymmärsivät kaikki kysymykseni tarkoittamallani tavalla, joten muutoksia ei tarvinnut testauksen jälkeen tehdä. Hyvään lopputulokseen pääsemiseen vaikutti myös opinnäytetyöohjaajiltani saamani palaute kyselylomakkeistani.

Kevään kyselyn aikaan Raholassa oli kolmetoista työntekijää. Vastauksia tuli tuolloin yhdeksän, joista kaksi ihmistä oli jättänyt vastaamatta viimeisellä sivulla olevalle työhyvinvointimittariin. Vastaajista lähes kaikki olivat vakinaisia työntekijöitä. Yhtenä syynä vähäiseen vastaajamäärään saattaa olla sijaisten vastausten puuttuminen. Kyselyyn vastaamis-muistutuksissa huomautin, että toivon myös sijaisten vastaavan kyselyyn. Syytä sijaisten vähäiseen vastausmäärään en tiedä, mutta mahdollisesti he eivät kokeneet opinnäytetyötäni henkilökohtaisesti niin tärkeäksi tai heillä saattoi olla vielä epävarma tunne siitä, saavatko he vastata kyselyyn.

Syksyn kyselyn aikaan perhetukikeskuksessa työskenteli seitsemäntoista työntekijää, joista seitsemän henkilöä oli vastannut kyselyyn. On kuitenkin otettava huomioon työntekijöiden kokonaismäärää ajatellessa, että heistä neljä henkilöä oli aloittanut vain päiviä ennen kyselyyn vastaamisen viimeistä päivää (Koivisto 2009). Vastauksia syksyn kyselyyn tuli vähemmän kuin kevään kyselyyn. Syynä vähäiseen vastaajamäärään syksyllä saattaa olla muun muassa samat kuin epäilykseni kevään vähäisestä vastaajamäärästä. Syksyn vastaajamäärään on saattanut vaikuttaa myös se, että Raholan perhetukikeskuksen tiloissa on tehty kyselyn aikaan paljon muutoksia, joten

työntekijät ovat saattaneet keskittyä siinä tilanteessa enemmän muutoksiin. On myös mahdollista, että jotkut työntekijöistä ovat kokeneet syksyn kyselyyn vastaamisen turhaksi kyselyiden melko pienen aikavälin vuoksi.

### **3.2 Ohjaustuokiot**

Pidin Raholan perhetukikeskuksen työntekijöille kaksi tuokiota, jotka olivat minun ohjausvastuullani. Ohjaustuokioiden tavoitteenani oli saada tutkimusmateriaalia opinnäytetyötäni varten. Ohjaustuokiot olivat opinnäytetyöni kannalta erittäin antoisia. Työntekijöiltä sekä osastonhoitajalta sain ohjaustuokioista positiivista palautetta. Ohjaustuokiosuunnitelmani (LIITTEET 3 & 4) kävin läpi sekä Raholan perhetukikeskuksen osastonhoitajan että ohjaavan lehtorini kanssa ennen ohjaustuokion toteuttamista.

Ensimmäinen tuokio oli perhetukikeskuksen kehittämispäivässä vuoden 2009 keväällä. Tällöin pohdimme millainen olisi unelmien työkaveri sekä työyhteisö. Sen lisäksi pohdimme miten unelmien työyhteisö selviytyisi erilaisista tilanteista kuten muutoksesta sekä miten unelmien työyhteisön esimies toimisi tilanteissa. Unelmien työyhteisötehtävän lisäksi halusin käyttää jotakin hauskaa osallistavaa menetelmää, jotta kaikki voisivat lähteä kehittämispäivästä hyvillä mielillä. Niinpä ehdotin, että työntekijät antaisivat toisilleen kirjallisesti positiivista palautetta. Toteutimme niin sanotun positiivislapun, jonka jokainen laitto selkäänsä ja muut työyhteisön jäsenet kävivät kirjoittamassa jotakin positiivista jokaisen selkään. Positiivisen palautteen saaminen on erittäin tärkeää ja se piristää aina mieltä.

Saamani palautteen sekä oman kokemukseni mukaan voi sanoa ensimmäisen ohjaustuokioni menneen erittäin hyvin. Jokainen työntekijä osallistui keskusteluun. Keskusteluun osallistumiseen vaikutti varmasti monet erilaiset tekijät. Vaikuttavia tekijöitä saattoi olla esimerkiksi se, että ryhmä oli toiminut työyhteisönä jo ennen kehittämispäivää, joten kehittämispäivän tunnelma oli rento sekä se, että näkökulmana tehtävään oli unelmien työyhteisö. Kun emme suoraan puhuneet Raholan perhetukikeskuksen työyhteisöstä, näkemykseni

mukaan ei kenelläkään ollut niin suuri pelko toisen ihmisen loukkaamisesta tai syyttelemisestä. Sen lisäksi kenenkään ei tarvinnut pohtia sillä hetkellä kriittisesti omaa toimintaansa.

Toinen minun vetovastuullani ollut ohjaustuokio pidettiin vuoden 2009 syksyllä Raholan perhetukikeskuksen osastokokouksessa. Osastokokoukseen osallistui kahdeksan Raholan perhetukikeskuksen työntekijää. Osallistujamäärä oli pieni, koska osastokokoukseen osallistui vain työvuoressa olevat työntekijät eli vapaapäiviä viettävät henkilöt eivät osallistuneet osastokokoukseen. Tällöin pohdimme väittelyn avulla tavoitteiden tarpeellisuutta Raholan perhetukikeskuksen työyhteisössä. Väittelyssä oli kaksi ryhmää. Annoin ryhmille heidän kantansa valmiiksi. Toinen ryhmä väitteli tavoitteiden puolesta ja toinen ryhmä vastaan. Itse väittelyyn kuitenkin osallistui molemmista ryhmistä vain yhdet edustajat. Väittelyssä molemmilla väittelijällä oli kolme yhden minuutin mittaista puheenvuoroa. Väittelyn aikana ryhmän muilla jäsenillä ei ollut puheenvuoroa, jonka vuoksi väittelyn jälkeen käytiin avointa keskustelua.

Myös toinen minun vetovastuullani ollut ohjaustuokio onnistui erittäin hyvin. Osastokokoukseen osallistuneet työntekijät antoivat havaintojeni mukaan täyden panoksensa tehtävälle. Esimerkiksi ryhmässä, jonka piti olla tavoitteita vastaan, suurin osa ryhmäläisistä oli jo tehtävän annon aikana tavoitteiden puolella. Kuitenkin he yrittivät keksiä tavoitteiden vastaisia perusteluja, joita heidän edustajansa sitten väittelyssä esitti. Jokainen osastokokoukseen osallistunut työntekijä osallistui keskusteluun eikä vastarintaa tavoitteille tullut, joten havaintojeni mukaan päätös tavoitteiden tarpeellisuudesta oli yksimielinen.

Molemmista minun vetovastuullani olevista tuokioista tein yhteenvedon. Lähetin yhteenvedon sähköpostitse työyhteisön jäsenille. Sen lisäksi osastonhoitaja Koivisto on pyynnöstäni laittanut yhteenvedot kaikkien nähtäville, joka on näkemykseni mukaan tarpeellista etenkin jos työyhteisöön tulee uusi jäsen, jota sähköposti ei ole tavoittanut. Sen lisäksi ohjeet menetelmien käyttöön löytyvät työhyvinvoinnin edistämisen projektissa tehdyssä työhyvinvointikansiossa.

### **3.3 Asiantuntijahaastattelut**

Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jossa molemmat haastattelun osapuolet vaikuttavat toisiinsa (Eskola & Suoranta 1998, 86). Haastatteluita on neljää erilaista: strukturoitua, puolistrukturoitua, teemahaastattelu sekä avoin haastattelu. Strukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville on samat kysymykset sekä vastausvaihtoehdot kun taas puolistrukturoidussa haastateltaville on vain samat kysymykset mutta heille ei anneta valmiita vastausvaihtoehtoja. Teemahaastattelussa haastateltava on laatinut vain teemat, joista heidän tulee keskustella haastateltavan kanssa. Avoin haastattelu muistuttaa eniten tavallista keskustelua määrätyn aihealueen puitteissa, jolloin kaikkien haastateltavien kanssa ei välttämättä käydä läpi kaikkia samoja teemoja. (Eskola & Suoranta 1998, 87; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 194–196.)

Haastattelu oli puolistrukturoidun ja teemahaastattelun välimuoto, sillä olin valmistellut haastattelun (LIITE 2) valmiilla kysymyksillä. Kuitenkin jo ennen haastattelua oli päätetty, että haastattelun aikana saatan tehdä tarkentavia kysymyksiä tai tarpeen tullen jopa lisäkysymyksiä. Sen lisäksi käytin haastattelussa apuna kirjallisia strukturoituja kysymyksiä. Kirjallisissa strukturoiduissa kysymyksissä kartoitin, miten paljon eri asiat vaikuttavat haastateltavien mielestä työhyvinvointiin.

Haastattelin opinnäytetyötä tehdessäni kahta ihmistä Tampereen kaupungin hyvinvointipalveluiden työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshoitajaa. Molemmat haastattelut tehtiin vuoden 2009 kevään aikana. Haastatteluissa käytin apunani nauhuria. Haastatteluiden jälkeen litteroin haastattelut. Molemmilta haastateltavilta pyydettiin tutkimuslupa. Tutkimusluvan mukaan tuli haastateltavien saada nähdä haastatteluihin viitattavat kohdat ennen opinnäytetyön julkaisemista. Sen lisäksi opinnäytetyön valmistuttua tulee molempien haastateltavien saada opinnäytetyö sähköpostitse.

Haastattelupaikka on olennainen haastattelun onnistumisen kannalta. Haastattelijan tulee ottaa huomioon paikan valinnassa haastateltavan



näkökulma. Haastateltavien kotikentällä on suurempi mahdollisuus onnistua haastattelussa. Kotikenttänä voi toimia esimerkiksi haastateltavan koti tai työpaikka. ( Eskola & Vastamäki 2001, 27–28.) Annoin haastateltavien itse päättää haastattelupaikan. Molemmat haastateltavat valitsivat oman työpisteensä. Haastattelupaikan valintaan saattoi vaikuttaa se, että haastattelut suoritettiin haastateltavien työaikana. Molemmat asiantuntijahaastattelut sujuivat hyvin ja rauhallisesti. Yhden haastattelun kesto oli 30–45 minuuttia.

## 4 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT ASIAT

Jokainen työntekijä on yksilö, jonka vuoksi jokaisen työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa erilaiset asiat. Työntekijä pystyy omalta osaltaan vaikuttamaan omaan ja koko työyhteisön hyvinvointiin. Kuitenkin on osa-alueita joihin vaaditaan myös esimiehen ja organisaation apua ja tukea. Seuraavissa kappaleissa pohdin tietoperustan, Raholan perhetukikeskuksessa työntekijöille teettämäni työhyvinvointikyselyn vastausten, ohjaustuokioiden sekä haastatteluiden vastausten perusteella työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia asioita.

### ***4.1 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat asiat tietoperustan pohjalta***

Hyvinvointi on tunne (Nummelin 2008, 11; Valtionkonttorin Kaiku-palvelut 2007, 4). Sen tunteminen on yksilöllistä sillä, välillä kun toinen työyhteisön jäsen kamppailee jaksamisongelmien kanssa, saattaa toinen työntekijä olla erittäin motivoitunut sekä tuntea olonsa hyväksi (Kinnunen, Feld & Mauno 2005, 75). Rauramo (2004, 33) huomauttaa, että on muistettava työhyvinvoinnin olevan eri asia kuin työtyytyväisyys ja työviihtyvyys. Työtyytyväisyys ja työviihtyvyys kuvaavat Rauramon (2004, 33) näkemyksen mukaan sitä, minkälaiseksi työntekijät kokevat työorganisaationsa. Työhyvinvoinnilla taas tarkoitetaan organisaation kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoa. Työhyvinvoinnin saavuttamiseen tarvitaan hyvä esimies. Esimies ei kuitenkaan

kykene yksin luomaan hyvinvointia vaan siihen vaaditaan yhteistyötä. (Nummelin 2008, 11; Aalto 2006, 14; Helsingin kaupunki 2009.) Työhyvinvointi on tärkeää sekä itse työntekijälle mutta myös työpaikalle sekä koko yhteiskunnalle sillä huono työhyvinvointi vaikuttaa yritykseen mm. heikentämällä taloudellista tuottavuutta sekä lisäämällä sairaspotilaita (professoriliitto; Tampereen yliopisto). Työhyvinvointiin vaikuttaa monet eri asiat, kuten esimerkiksi työntekijän terveys ja jaksaminen sekä työpaikan turvallisuus (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008; Karjalainen 2009; Aalto 2006, 13; Helsingin kaupunki 2009).

Työterveyshoitaja Karjalainen (2009) totesi haastattelussa, että koko työyhteisö vaikuttaa jokaisen yksilön työhyvinvointiin ja päinvastoin. Karjalainen (2009) toteaa, että jokainen työntekijä yksilönä on vastuussa koko työpaikan työhyvinvoinnista ja osaltaan vaikuttamassa esimerkiksi työilmapiiriin. Työyhteisössä on erilaisia rooleja, jotka omalta osaltaan vaikuttavat työyhteisöön sekä työn toteutukseen. Roolit saattavat olla osakseen päällekkäisiä, jonka vuoksi niiden erottelu toisistaan on erittäin vaikeaa. Vaikeaksi erottelun tekee myös se, että työyhteisössä saattaa tapahtua ennalta arvaamattomiakin asioita, jotka saattaa muokata yksilön roolia työyhteisössä. (Nevalainen 2007, 41.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat myös johtaminen sekä työnhallinta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008; Karjalainen 2009; Aalto 2006, 13; Helsingin kaupunki 2009). Salomäki (2002, 69–70) toteaa työssä jaksamiseen vaikuttavan työn organisointikyky, osaaminen sekä psyykkiset ja sosiaaliset valmiudet. Työntekijällä tulee olla myös vaikuttamisen tahto sekä halu kehittyä eli toisinsanoen työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän motivaatio (Salomäki 2002, 69; Nummelin 2008, 36; Aalto 2006, 14). Haastattelussa hyvinvointipalveluiden työsuojeluvaltuutettu Hannu Soininen (2009) mainitsee työturvallisuuden sekä työhyvinvointijohtamisen vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. Soininen (2009) korostaa työhyvinvoinnin alkavan johdon asenteesta, pyrkimyksestä sekä näkemyksestä. Myös yksityiselämän kriisit sekä elämäntilanne saattavat vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen (Nummelin 2008, 91 ; Salomäki 2002, 70). Mikäli työ on liian raskasta, saattaa taas vaikutus olla

päinvastainen eli huono työhyvinvointi vaikuttaa ihmisen muuhun hyvinvointiin ja jaksamiseen (Aalto 2006, 13). Myös työntekijän oma persoonallisuus on yksi työhyvinvoinnin tuntemiseen vaikuttava asia (Kinnunen, Feld & Mauno 2005, 75).

Nykypäivän työelämässä muutokset ovat erittäin yleisiä. Muutoksena saattaa olla esimerkiksi henkilöstön vaihtuminen, muutokset organisaatiossa tai toimintavoissa. (Nummelin 2008, 17; Aalto 2006, 18.) Muutokset aiheuttavat usein epätietoisuutta ja epävarmuutta työyhteisössä, jolloin seurauksena saattaa olla ainakin väliaikainen työhyvinvoinnin huononeminen (Nummelin 2008, 17). Rauramo (2004, 32) huomauttaa, että työyhteisöt tarvitsevat sopivan määrän kilpailua ja tyytymättömyyttä koska niistä kumpuaa kehitystä, kriittisyyttä sekä voimavaroja muutokseen. Sopivan kokoisesta tyytymättömyydestä ja kilpailusta saattaa seurata myös työntekijälle motivaatiota seurata omaa yksilöllistä kehitystä ja työhyvinvointia. KUVIOSSA 1 on yhteenveto tässä luvussa mainituista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

## KUVIO 1

Yhteenveto työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä



kuvio1: Teoreettisen viitekehyksen pohjalta tehty yhteenveto työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

## **4.2 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat asiat työhyvinvointitutkimuksen pohjalta**

Kyselyssä kysyttiin yleisellä tasolla Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiltä asioita, jotka heidän mielestään vaikuttaa työhyvinvointiin. Vastauksien perusteella Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden mielestä monet erilaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Kevään kyselyssä yleisimpinä vastauksina olivat työyhteisöön sekä muutokseen vaikuttavat asiat. Ihmisten hyvinvointiin saattaa vaikuttaa eri asiat ja eri asioilla saattaa olla erilainen painoarvo. Pääsääntöisesti työntekijöiden vastaukset olivat ulkoisia tekijöitä, kuten esimerkiksi johto tai työilmapiiri. Jotkut yksittäiset vastaukset saattoivat joko suoraan tai epäsuoraan liittää ihmisen omaan toimintaan, kuten yhteinen päämäärä työyhteisön työskentelyssä sekä työntekijän oma aktiivisuus. Sen lisäksi tämänkin kysymyksen kohdalla, olivat työntekijät ottaneet esille muutoksen sekä mahdollisuudet vaikuttaa oman työn kehittymiseen. Edellä mainitut asiat löytyivät myös syksyn kyselyn vastauksista. Syksyn kyselyn vastauksissa suurimman painoarvon sai yhteistyö ja arvostus työyhteisössä.

Asiantuntijahaastatteluissa haastateltavia työterveyshoitaja Karjalaista (2009) sekä työsuojeluvaltuutettu Soinista (2009) pyydettiin haastattelun yhteydessä kirjallisesti vastaamaan kysymyksiin, joissa heidän tuli arvioida kuinka paljon eri asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Arviointi tapahtui asteikolla 1-5 (1= ei vaikuta yhtään, 5= vaikuttaa erittäin paljon). Molempien haastateltavien näkemyksen mukaan motivaatio, muutokset työyhteisössä sekä perustehtävän selkeys vaikuttavat työhyvinvointiin erittäin paljon. Sen lisäksi Karjalaisen (2009) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa erittäin paljon perehdytys ja työvuorojen jako. Soinisen (2009) vastauksissa työhyvinvointiin erittäin paljon vaikuttaviksi asioiksi oli merkitty työyhteisö, esimies, työn tavoitteet, palautteen saaminen työstä sekä henkinen ja fyysinen työsuojelu.

Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin työntekijöiden mielipiteitä työvuorojen jakoon sekä palkkaan liittyvistä asioista. Kevään työhyvinvointikyselyssä 66% kyselyyn vastanneista työntekijöistä kokivat tämän hetken työvuorojen jaon tukevan

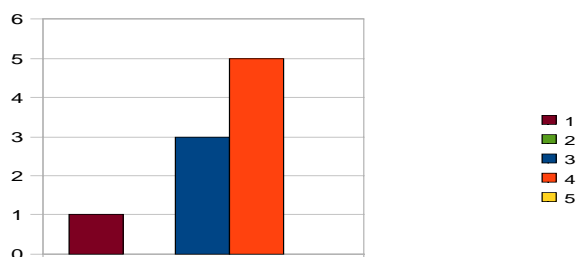
heidän työhyvinvointiaan. Syksyn työhyvinvointikyselyssä 57 % vastaajista olivat sitä mieltä, että työvuorojen jako ei tue heidän työhyvinvointiaan kun taas 43% vastaajista koki asian päinvastoin. Vastauksista on nähtävissä, että tyytymättömyys työvuorojen jakoa koskien on lisääntynyt. Kevään ja syksyn kyselyissä suurin osa vastaajista ei kokenut palkan vastaavan työn vaativuutta.

### 4.3 Työhyvinvointi Raholan perhetukikeskuksessa

Kyselyn ensimmäisissä työhyvinvointiin liittyvässä kysymyksessä kartoitettiin, millainen Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden mielestä on heidän työilmapiirinsä. Kevään kyselyssä numeroasteikolla (1 erittäin huono – 5 erittäin hyvä) vastausten keskiarvo oli 3,333 ja keskiluku oli 4. Vastaukset vaihtelivat numeron 1 ja 4 välillä, yleisimmät vastaukset olivat kuitenkin numerot 4 ja 3 (KUVIO 2). Syksyn kyselyssä työilmapiiriä arvioitaessa numeraalisesti vastausten keskiarvo oli 2,857 ja keskiluku oli 3. Kyselyiden vastausten perusteella voidaan todeta, että työilmapiiri olisi kevään ja syksyn aikana mennyt huonompaan suuntaan. Vastauksia katsoessa on otettava huomioon, että syksyn kyselyyn tuli kaksi vastausta vähemmän, kuin kevään kyselyyn. Huomioimisen arvoinen asia vastauksia tarkasteltaessa oli myös se, että syksyn kyselyssä ei tullut yhtään yhden arvosanaa työilmapiirille. Syksyn vastaukset vaihtelivat lukujen 2 ja 4 välillä (KUVIO 3).

KUVIO 2

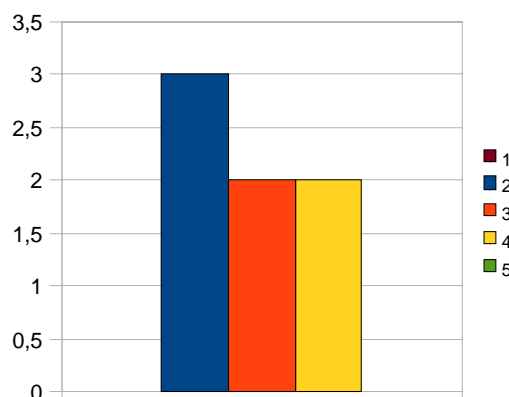
#### RAHOLAN PERHETUKIKESKUKSEN TYÖILMAPIIRI KEVÄÄLLÄ 2009



Kuvio 2: Työntekijöiden vastaukset keväällä -09 teetetyllä kyselylomakkeelle. Kysymys: Minkä arvosanan antaisit yleiselle työilmapiirille Raholan perhetukikeskuksessa tällä hetkellä? (1 (erittäin huono, 2 melko huono, 3 ei hyvä eikä huono, 4 melko hyvä, 5 erittäin hyvä). Vastauksien keskiarvo: 3,33.

## KUVIO 3

## RAHOLAN PERHETUKIKESKUKSEN TYÖILMAPIIRI SYKSYLLÄ 2009



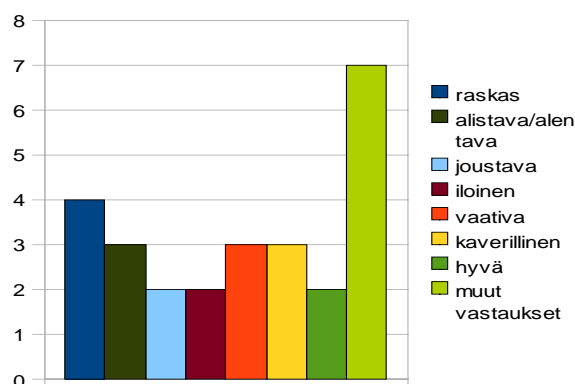
Kuvio3: Työntekijöiden vastaukset syksyllä -09 teetetyllä kyselylomakkeelle. Kysymys: Minkä arvosanan antaisit yleiselle ilmapiirille Raholan perhetukikeskuksessa tällä hetkellä? (1 (erittäin huono, 2 melko huono, 3 ei hyvä eikä huono, 4 melko hyvä, 5 erittäin hyvä). Vastauksien keskiarvo: 2,857

Kyselyssä työntekijät saivat valita annetuista adjektiiveista yhden tai useamman työilmapiiriä kuvaavan adjektiivin tai keksiä itse tällaisia adjektiiveja. Kevään kyselyssä jopa neljässä kyselyssä oli mainittu työyhteisön olevan raskas (KUVIO 4). Toiseksi yleisimpinä vastauksina oli kaverillinen, alistava/alentava sekä vaativa, jotka löytyivät kolmesta lomakkeesta. Raskas sekä alistava/alentava saattavat olla suuriakin merkkejä huonosta työhyvinvoinnista. Kuitenkin vastauksien mukaan työyhteisö on myös iloinen, joustava sekä kaverillinen. Kyselyn kautta näkee hyvin miten eri työntekijät näkevät saman työyhteisön erilaisena, sillä vastauksista löytyi täysin vastakohtia kuten esimerkiksi joustava – joustamaton sekä voimia antava – tuomitseva.

Syksyn kyselyyn vastauksia oli tullut seitsemän, joista raskaaksi työilmapiiriä oli kuvannut kolme vastaajaa (KUVIO 5). Yleisimmäksi vastaukseksi syksyn kyselyssä ilmapiiriä kuvaavassa kysymyksessä nousi mielenkiintoinen, jollaiseksi ilmapiiriä oli kuvannut neljä vastaajaa. Kuten keväänkin kyselyssä, myös syksyn kyselyssä vastaukset vaihtelivat paljon. Kaksi vastausta oli saaneet myös adjektiivit kaverillinen, syrjivä, vaativa ja kehittyvä. Kevään ja syksyn kyselyiden vastauksista voi nähdä, että joku työyhteisön jäsen saattaa nähdä työyhteisön hyvin erilaisena kuin yhteisön toinen jäsen.

KUVIO 4

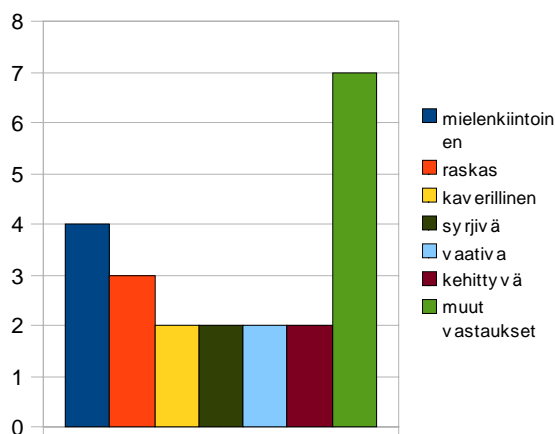
## RAHOLAN PERHETUKIKESKUS TYÖYMPÄRISTÖNÄ KEVÄÄLLÄ 2009



Kuvio 4: Raholan perhetukikeskuksen työyhteisön jäsenten vastaukset työhyvinvointikyselyn kysymykseen keväällä -09. Kysymys: Millä adjektiiveilla kuvailisit Raholan perhetukikeskusta työympäristönä.

KUVIO 5

## RAHOLAN PERHETUKIKESKUS TYÖYMPÄRISTÖNÄ SYKSYLLÄ 2009



Kuvio 5: Raholan perhetukikeskuksen työyhteisön jäsenten vastaukset työhyvinvointikyselyn kysymykseen syksyllä -09. Kysymys: Millä adjektiiveilla kuvailisit Raholan perhetukikeskusta työympäristönä.

Monet edellä mainituista adjektiiveista voidaan nähdä joko positiivisessa tai negatiivisessa valossa, kuten esimerkiksi vaativa. Vaativa työyhteisö saattaa tuntua toisesta raskaalta kun taas toisesta ihmisestä motivoivalta. Vaativa

työilmapiiri saattaa olla myös osasy sille, että työilmapiiriä oli kuvattu asiantuntevaksi, sillä työilmapiirin vaativuus saattaa motivoida ihmisiä kehittymään. Halu ja mahdollisuus kehittyä on suuri vaikuttava tekijä työhyvinvointiin (Salomäki 2002, 69 ; Nummelin 2008, 36; Aalto 2006, 14). Kevään 2009 kehittämispäivässä Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointi kertoi unelmien työyhteisön olevan avoin, rento ja turvallinen. Sen lisäksi heidän mukaansa unelmien työyhteisö olisi kannustava, rehellinen sekä tasavertainen. Pohdintojen mukaan tulisi työyhteisön olla myös tukea antava.

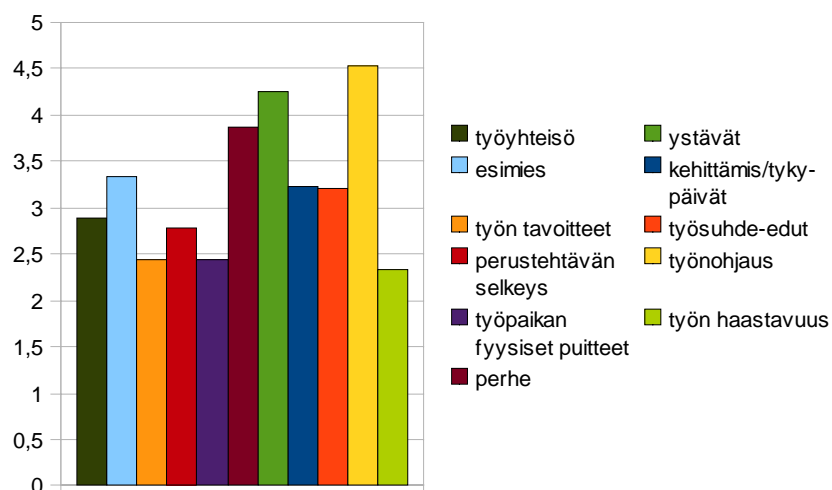
Tjäder (2008) toteaa, että Suomessa on muita Euroopan maita enemmän kiusaamista sekä häirintää työpaikoilla. Tjäderin (2009) mukaan tutkijat puhuvat kiusaamisesta vasta toistuvan pitkäaikaisen kielteisen, loukkaavan ja alistavan käytöksen kohteeksi. Onko Raholan perhetukikeskuksessa työpaikkakiusaamista vai johtuuko työilmapiirin alistavuus jostakin muusta asiasta? Tjäder (2009) huomauttaa, että työpaikoilla välttyttäisiin monelta konfliktitilanteelta, mikäli roolit ja pelisäännöt työpaikalla on selvät. Epäselvyyksien lisäksi myös organisaatiomuutostilanteet ovat erittäin riskialttiita tilanteita työyhteisön konfliktitilanteiden syntymiselle.

Kyselylomakkeessa kysyttiin kuinka paljon eri asiat vievät tai antavat voimia työelämään. Kaavioista (KUVIO 6 & 7) voi todeta, että kevään ja syksyn vastauksissa oli suuria eroja. Kevään kyselyssä työntekijät kokivat saavansa eniten voimia perheeltä ja ystäviltä. Vastauksien mukaan myös esimies antaa työelämälle enemmän kuin vie voimia. Työn haastavuus koettiin kevään kyselyn aikaan eniten vievän voimia työelämästä. Myös syksyn kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat saavansa eniten voimia työelämään perheeltä, ystäviltä ja esimieheltä. Syksyn kyselyssä työn haastavuus koettiin enemmän voimia antavaksi kuin vieväksi tekijäksi. Vastauksien mukaan työpaikan fyysiset puitteet vievät työntekijöiden työelämästä eniten voimia.



## KUVIO 6

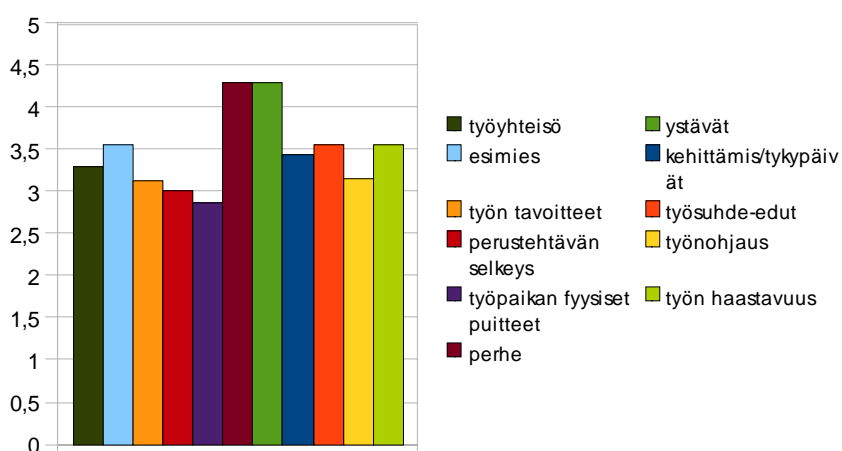
TYÖELÄMÄN VOIMAN ANTAJAT JA VIEJÄT RAHOLAN  
PERHETUKIKESKUKSESSA KEVÄÄLLÄ 2009



Kuvio 6: Kevään 2009 työhyvinvointikyselyn vastauksien keskiarvot. Kysymys: Anna arvosana seuraaville asioille, kuinka paljon ne vievät/antavat voimia työelämääsi (asteikko 1-5: 1 ainoastaan vie voimia, 2 antaa voimia mutta vie voimia, 3 ei anna eikä vie voimia, 4 vie voimia mutta enemmän antaa voimia, 5 ainoastaan antaa voimia)

## KUVIO 7

TYÖELÄMÄN VOIMAN ANTAJAT JA VIEJÄT RAHOLAN  
PERHETUKIKESKUKSESSA SYKSYLLÄ 2009



Kuvio 7: Syksyn 2009 työhyvinvointikyselyn vastauksien keskiarvot. Kysymys: Anna arvosana seuraaville asioille, kuinka paljon ne vievät/antavat voimia työelämääsi (asteikko 1-5: 1 ainoastaan vie voimia, 2 antaa voimia mutta vie voimia, 3 ei anna eikä vie voimia, 4 vie voimia mutta enemmän antaa voimia, 5 ainoastaan antaa voimia)

#### ***4.4 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä***

Oppimani perusteella voin todeta, että työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat. Jokainen pystyy varmasti oman työkokemuksen kautta listaamaan pitkän listan, jotka ovat hänen työhyvinvointiinsa vaikuttaneet joko heikentävästi tai vahventavasti. Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat yksilöllisiä. Kuitenkin on paljon asioita, jotka vaikuttavat joko positiivisesti tai negatiivisesti lähes jokaisen työntekijän työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnista puhuttaessa on myös muistettava, että työhyvinvointi on yhteydessä henkilön muuhunkin hyvinvointiin. Mikäli työntekijällä on ongelmia kotioloissa, heijastuu tämä luonnollisesti myös työelämään. Vahva työyhteisö jaksaa tukea ja toisinaan hetken jopa kantaa huonosti voivaa työntekijää. Mutta mikäli työhyvinvointi työyhteisössä on jo valmiiksi huono, saattaa pahimmillaan koko työyhteisön jaksaminen kaatua jo jopa yhden työntekijän henkilökohtaisiin ongelmiin.

Tolvasen (2009) mukaan yhteisön työhyvinvointi tulisi mitata yhteisön ”heikomman lenkin” hyvinvoinnin mukaan. Näkemykseni mukaan työhyvinvointi ei ole täysin kohdallaan, mikäli jollakin työyhteisössä ei ole hyvä olla. Kuitenkin yksittäisen ihmisen työhyvinvointi saattaa johtua omista henkilökohtaisista ongelmista, asenteista tai ajatusmaailmasta. Mikäli edes yhdellä yksilöllä on yhteisössä paha olla, tulisi asialle tehdä jotakin. Toisinaan apua tarvitsee hakea työterveyshuollosta, työnohjauksesta tai työsuojeluvaltuutetulta. Kuitenkin toisinaan työyhteisö pystyy joko keskenään tai yhdessä ulkopuolisen henkilön, kuten esimerkiksi työterveyspsykologin kanssa ratkaisemaan ongelman. Mikäli Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvoinnin mittaisi edellä mainitulla tavalla, tulisi työhyvinvointikyselyssä ottaa huomioon vain negatiivisimmat vastaukset. Kuitenkin on tärkeää ottaa vastauksissa huomioon, mikäli jollakin yksilöllä on hyvä olla työyhteisössä, sillä yksittäisen ihmisen vastaukset saattavat johtua monesta asiasta joko työyhteisössä tai yksityiselämässä.

Työelämässä tekemieni havaintojen mukaan ihmisten kanssa työskennellessä tarvitaan erilaisia ihmisiä, nuoret ovat erilaisia persoonia, joten myös ohjaajien

tulee olla erilaisia persoonia. Tämä asia tulisi tiedostaa työyhteisössä, jotta se saadaan käännettyä positiiviseksi asiaksi. Näin työyhteisö on paljon rikkaampi ja valmiimpi kohtaamaan erilaisia nuoria. Työpaikoilla tulee muistaa, että erilaisuus on rikkaus. Jokaisen ihmisen on toisinaan hyvä katsoa peiliin ja kysyä itseltään, edistänkö vai heikennänkö työkavereideni ja työyhteisöni hyvinvointia. Olemalla reilu ja inhimillinen kollega sekä hyvin omat työtehtävät hoitamalla jokainen voi tukea työyhteisömme hyvinvointia ja jaksamista.

## 5 TYÖHYVINVOINTI JA MUUTOS

Tässä kappaleessa käsittelen muutoksien vaikutusta työhyvinvointiin kirjallisuuden sekä saamieni tuloksien kautta. Soininen (2009) toteaa, että Raholan perhetukikeskusta on koeteltu pitkään erilaisilla muutoksilla. Myös työhyvinvointikyselyiden vastauksissa tuli useissa kohdissa esille, että työntekijät elävät työelämässä jatkuvassa muutoksessa. Mikäli muutos on jatkuvaa tai liian pitkäaikaista, saattaa se näkemykseni mukaan aiheuttaa turhautumista sekä heikentää työntekijöiden työhyvinvointia.

Näkemykseni mukaan työntekijöiden olisi hyvä tietää muutoksesta, sen syistä sekä aikataulusta. Liian moni samanaikainen muutos saattaa vaikeuttaa muutokseen sopeutumista tai pitkittää sitä. Muutoksen työstäminen vaatii paljon työtä organisaation johdolta sekä esimiehiltä ja alaisilta.

### ***5.1 Muutokset ja niiden kohtaaminen työyhteisössä tietoperustan pohjalta***

Tämän päivän työyhteisöissä tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja muutokset aiheuttavat epävarmuutta työntekijöissä (Nummelin 2008, 15). Työn epävarmuus vaikuttaa laajasti hyvinvointiin. Kuitenkin organisaatio pystyy

helpottamaan työntekijöiden epävarmuutta. Tiedonkulkuun tulisi panostaa muutoksen hetkellä, koska tiedon puute saattaa lisätä työntekijöiden epäoikeudenmukaisen kohtelun kokemuksia, sillä ihminen haluaa tulla huomioiduksi kaikissa tilanteissa. Tiedonkulun lisäksi organisaation johto pystyy vaikuttamaan työntekijöiden epävarmuudentunteisiin muutostilanteessa antamalla myös työntekijöille suunnittelu- ja vaikutusmahdollisuuksia. Mikäli työntekijät pääsevät mukaan suunnittelemaan uusia työmenetelmiä sekä heidän työhönsä vaikuttavia asioita lisää se varmuuden tunnetta tulevaisuudesta. (Nummelin 2008, 17; Salomäki 2002, 15.)

Nummelinin (2008, 19) mukaan organisaatioissa esiintyy usein muutosstressin kasautumisilmiö. Muutosstressin kasautumisilmiöllä tarkoitetaan sitä, että organisaatiossa tulee uusi muutos kun edelliseen muutokseen ei vielä ole edes ehditty työyhteisössä sopeutua. Mikäli työntekijöillä on muutosstressin kasautumisilmiö, saattaa heidän motivoiminen olla vaikeampaa, sillä työntekijät ovat tavallaan puolikuntoisia toipuessaan vasta edellisestä muutoksesta. Mikäli taas työntekijät ovat saaneet rauhassa sopeutua edelliseen muutokseen ja johto perustelee työntekijöille uuden muutoksen tarpeen, voi työntekijät nähdä muutoksen tarpeellisenä ja lopputuloksena saattaa olla muutosmielekkyyden kokemus. Muutosmielekkyyden kokemukseen tarvitaan avoimuutta kuten esimerkiksi avoin keskustelu johdon ja työryhmän kesken, jossa jokainen halukas tulee kuulluksi kertoessaan omaa näkökulmaansa asiaan (Nummelin 2008, 19; Salomäki 2002, 15 Valtionkonttori kaiku-palvelut 2007, 6.)

Muutoksesta kuullessaan tulee työntekijälle usein kolme kysymystä mieleen: Miten minun käy? Mihin olemme organisaatiossa menossa? Miksi muutos tehdään? Kysymykset johtuvat siitä, että ihmiselle on sisäänrakennettuna turvallisuuden kaipuu, jonka vuoksi työntekijä kavahtaa usein muutoksia. Tulee muistaa, että muutoksessa voimakkaat tunteet ovat luonnollisia ja tällöin tiedon tarve on suuri. Tunteiden käsittelyyn saattaa mennä pitkäkin aika. Käsittelyaika on yksilöllinen eri ihmisillä (Valtionkonttori kaiku-palvelut 2007, 6.) Nevalainen (2007, 136) vertaa muutosta jäävuoreen. Jäävuoriteorian mukaan osa muutoksesta on näkyvää kuten jäävuoren huippu: On muistettava, että niin muutoksessa kuin jäävuoressakin on pinnan alla olevia asioita, joiden kokoa ei

kannata vähätellä sen mukaan, kuinka suuri osa jäävuoresta on näkyvissä. Näkyvät muutokset saattavat luoda työyhteisössä uskoa siihen, että syvemmätkin muutokset ovat mahdollisia.

Huuhtanen (1994, 172) on jakanut muutosprosessin suunnittelun viiteen vaiheeseen. Näitä viittä vaihetta Huuhtanen (1994, 172) on pohtinut kahdesta näkökulmasta: teknisestä ja inhimillisestä näkökulmasta. Jokaisessa vaiheessa tulisi huolehtia tiedottamisesta ja osallistumisesta. KUVIOSSA 8 on eritelty jokaisessa suunnitteluvaiheessa huomioonotettavia asioita.

## KUVIO 8

### MUUTOSPROSESSIN SUUNNITTELU

Prosessin vaiheet	Tekninen näkökulma	Inhimillinen näkökulma
<b>1. vaihe: muutostarpeen tunnistaminen sekä tavoitteiden asettaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muutospaineet (sisäiset ja ulkoiset)</li> <li>• muutostarve?</li> <li>• Muutoksen tavoitteet?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muutostarpeiden ja tavoitteiden ymmärtäminen</li> <li>• sitoutus tavoitteisiin</li> <li>• muutosten konkretisointi ja omakohtaistaminen</li> </ul>
<b>2. vaihe: Muutosedellytysten tunnistaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aikataulu</li> <li>• tekniset mahdollisuudet</li> <li>• voimavarat ja fyysiset puitteet</li> <li>• ympäristötekijät</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osaaminen</li> <li>• työilmapiiri</li> <li>• johtamisilmasto</li> </ul>
<b>3. vaihe: toteutustavan valinta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Olemassaolevat voimavarat, osaaminen, järjestelmät ja valtuudet</li> <li>• tämänhetkinen organisaatio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstön motivointi</li> <li>• muutosvastarinnan lievittäminen</li> <li>• muutosvalmiuksien luominen</li> </ul>
<b>4. vaihe: muutosprosessin toimeenpano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimenpidesuunnitelma (sis. Aikataulu, budjetti ja vastuuhenkilöt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osaamisen kehittäminen</li> <li>• kannustaminen</li> </ul>
<b>5. vaihe: seuranta ja arviointi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seuranta ja tarkistusmenettelyt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• palkitseminen</li> </ul>

Kuvio 8: Muutosprosessin suunnittelussa huomioonotettavat asiat (Huuhtanen 1994, 172).

## 5.2 Muutokset ja niiden kohtaaminen työyhteisössä

### ***työhyvinvointitutkimuksen pohjalta***

Työhyvinvointikyselyssä Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden vastauksissa tuli usein esille organisaatiossa tapahtuvat muutokset. Työntekijät olivat huomanneet muutoksien vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Vastauksissa tuli myös esille, että työntekijät toivoisivat muutosideoiden lähtevän useammin työntekijöiltä, ei aina organisaation johdolta.

Näkemykseni mukaan usein organisaation muutoksissa saattaa tulla muutoksia myös perustehtävään. Kyselyssä kysyttiin työntekijöiden mielipidettä, mikä heidän työnkuvansa on. Vastaukset erosivat toisistaan paljon. Yleisin vastaus oli ”kaikki”. Muita vastauksia oli työpaikalla oleminen sovittuina aikana, kirjaukset, osasto- ja hoitotyö, palaverit, yhteistyö eri tahojen kanssa, nuorten kanssa toiminen, kasvatustyö sekä käytännön asioiden hoitaminen. Perhetukikeskuksessa työskentelyyn kuuluu monenlaisia tehtäviä nuorten kohtaamisen ja ohjaamisen lisäksi. Viikonloppuisin tulee työntekijöiden huolehtia ruuan lämmittämisestä/valmistamisesta sekä toisinaan joistakin siivoustehtävistä. Sen lisäksi työntekijät työskentelevät nuoren asioiden tiimoilta muidenkin ihmisten kuin itse nuorten kanssa, esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden ja vanhempien kanssa sekä erinäisissä palavereissa. Kun kyselyssä kysyttiin numeroasteikolla 1 (ei yhtään selkeä) – 5 (täysin selkeä) arvioimaan heidän perustehtävän selkeyttä, oli keskiarvo vastauksissa 4,00. Vastaukset vaihtelivat numeroiden kolme ja viisi välillä. On kuitenkin muistettava, että työtehtävät ovat eri asia kuin työn perustehtävä.

Vuoden 2009 kevään kehittämissäpäivässä Raholan perhetukikeskuksen työyhteisö pohti unelmien työyhteisön ajattelevan muutoksen olevan mahdollisuus sekä ottavan muutoksen vastaan haasteena. Lisäksi he pohtivat unelmien työyhteisön joustavan ja sopeutuvan tilanteeseen. Heidän mukaansa työyhteisölle olisi kuitenkin tärkeää vaihtaa mielipiteitä muutostilanteessa. Keskustelussa kuitenkin huomautettiin, että unelmien työyhteisössä muutosehdotus tulisi työyhteisöltä, jonka jälkeen muutosta ehdotettaisiin organisaation ylemmälle taholle. Muutokseen he valmistautuisivat

kouluttautumalla sekä yhdessä suunnittelemalla.

Jatkaessamme keskustelua unelmien työyhteisöstä kevään 2009 kehittämispäivässä, työyhteisö luetteli, että myös työnohjauksen, työhyvinvointiryhmän, työterveyshuollon sekä organisaation tulisi tukea työyhteisöä muutoksessa. Myös Tjäder (2009) toteaa, että työyhteisön tulee muutostilanteessa saada sekä tiedollista että henkistä muutostukea. Näkemykseni mukaan tiedollisen muutostuen voi tarjota organisaation johto ja henkisen tuen voi tarjota esimerkiksi esimies ja työterveyshoitaja tai työterveyspsykologi. Raholan perhetukikeskuksen työyhteisön pohdintojen mukaan organisaatio voisi tukea muutosta huomioimalla muutoksen palkassa. Työyhteisö myös huomautti, että myös sijaisten tulisi saada apua työterveyshuollosta sekä muutostilanteessa että tavallisessa arjessakin.

### ***5.3 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa muutoksista ja niiden kohtaamisesta työyhteisössä***

Teettäessäni keväällä kyselyä Raholassa, olivat työntekijät kuulleet johdolta yhden ehdotuksen toimintatapojen muuttamiseksi. Tästä epävarmuudesta johtuen saattaa jotkut kysymykset olla hieman kärjistyneempiä kuin tasaisessa tilanteessa. Näkemykseni mukaan kärjistyneet vastaukset saattavat myös vain korostaa olemassa olevia ongelmia sekä rohkaista ihmisiä vastaamaan rehellisesti työyhteisön kehittämiskohteista.

Oppimani perusteella voin todeta, että ihminen pyrkii usein tuttuun ja turvalliseen arkeen. Muutos rikkoo tutun ja turvallisen arjen, jolloin ihmiset usein saattavat tuntea olonsa epävarmaksi. Kuten kaikkea työtä, niin erityisesti lastensuojelutyötä tehdään asiakaskunnan/kohderyhmän vuoksi. Muutostilanteen tarkasteleminen asiakkaiden näkökulmasta saattaa auttaa jäsentämään ja arvioimaan muutoksen tarpeen ja merkityksen (Valtionkonttori kaiku-palvelut 2007, 11). Raholan perhetukikeskuksessa asiakkaana on nuori ja hänen perheensä (Koivisto 2009).

Näkemykseni mukaan vastarinta on yksi muutoksen käsittelyn vaihe. Vastarinta saattaa olla muutokselle myös hyväksi koska tällöin muutoksen tarvetta, tavoitteita ja resursseja pohditaan kriittisesti. Kuitenkin on muistettava, että vastarinnan ei tule jatkua lopullisesti vaan työyhteisön tulee ymmärtää muutoksen tarpeen ja olla mukana muutoksen työstämisessä, kuten esimerkiksi suunnittelutyössä. Mikäli vastarinta jatkuu pitkään, on organisaation johdon järjestettävä vielä avoin keskustelutilaisuus, jossa jokainen työyhteisön jäsen saa kertoa vastarintansa syyn. Organisaation tulee myös perustella muutoksen tarve ja tavoitteet sekä motivoida työyhteisön jäsenet osallistumaan muutokseen. Työntekijöiden on hyvä pohtia yksin ja yhdessä työyhteisön kanssa, miksi vastarinta muutosta kohtaan on niin suuri sekä voisiko organisaatio, työntekijät ja työyhteisö hyötyä muutoksesta.

## **6 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN**

Työyhteisö muodostuu yksilöistä, jonka vuoksi jokainen yksilö vaikuttaa yhteisön hyvinvointiin. Ihminen voi vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin tiedostamalla oman toiminnan vaikutuksen siihen. Mikäli ihminen ei tiedosta oman toiminnan vaikutusta yhteisöön, vaikuttaa hän kuitenkin yhteisöön tiedostamatta. Oppimani perusteella voin todeta, että asiasta tulisi keskustella työyhteisöissä, jolloin jokainen yksilö tiedostaa oman vaikutuksensa yhteisön hyvinvointiin ja pyrkisi edistämään sitä.

Seuraavissa luvuissa käsittelen työhyvinvoinnin edistämistä eri näkökulmista. Kirjallisuuden pohjalta käsittelen työhyvinvoinnin edistämistä yleisesti, esimiehen näkökulmasta sekä tyky-/tyhytoimintaa. Edellä mainittujen asioiden lisäksi käsittelen työhyvinvoinnin edistämistä opinnäytetyötä tehdessäni saaneiden tuloksien näkökulmasta. Esimiesnäkökulman käsittelyn syynä on se, että esimies on työhyvinvoinnin kehittämisessä avainasemassa, jonka vuoksi on tärkeää pohtia miten työyhteisön esimies voi omalla toiminnallaan ja



esimiestyöllään edistää koko työyhteisön hyvinvointia. Tyky/tyhy-toiminnan otin käsittelyyn koska havaintojeni mukaan monet työhyvinvoinnin asiantuntijat ovat hyvin erimieltä tyky/tyhy-toiminnan tarpeellisuudesta.

### ***6.1 Työhyvinvoinnin edistäminen tietoperustan pohjalta***

Työterveyshoitaja Karjalaisen (2009) mukaan työyhteisö vaikuttaa paljon yksilön työhyvinvointiin. Hänen mukaansa jokainen työntekijä pystyy monella tapaa vaikuttamaan oman työhyvinvointiinsa esimerkiksi huolehtimalla fyysisestä kunnostaan, joka taas vaikuttaa suoraan psyykkiseen jaksamiseen positiivisesti.

Työntekijän tulee huolehtia, että hänen perustehtävänsä on hänelle selkeä. Jotta työntekijä itse vaikuttaisi mahdollisimman positiivisesti omaan työhyvinvointiinsa, tulisi hänen pyrkiä vaikuttamaan oman työnsä kehittymiseen sekä työyhteisön muutoksiin niin paljon kuin se on mahdollista. (Karjalainen 2009.) Karjalaisen (2009; Salomäki 2002, 90-91) mukaan ihmisen tulisi huolehtia omasta työhyvinvoinnista kuuntelemalla itseään sekä huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan kokonaan eli fyysisesti, psyykkisesti sekä sosiaalisesti.

Työntekijän tulisi huolehtia päivittäin palautumisestaan työpäivän jälkeen, sillä sen avulla työntekijä ylläpitää hyvinvointiaan, edistää uuden oppimista ja työssä suoriutumista sekä lisää myönteisiä kokemuksia työtä kohtaan. Palautua voi monella tavalla, kuten esimerkiksi lepäämällä, urheilemalla tai sosiaalisella toiminnalla. Työntekijän tulisi antaa itsensä virkistyä vapaa-ajalla mutta myös tunnistaa omat rajansa työpaikalla. Työntekijä voi esimerkiksi miettiä esimiehensä kanssa työn määrää ja kuormittavuutta. Työn määrän lisäksi työntekijän tulisi huolehtia, että hän saisi tehdä työpaikalla myös sellaisia tehtäviä, jotka ovat hänelle mieluisia mutta myös kehittää itseään sekä pyrkiä oppimaan uusia asioita. (Aho 2009a.)

Edellä on mainittu monia asioita joilla työntekijä voi itse edistää omaa työhyvinvointiaan. Näkemykseni mukaan jokaisen työntekijän tulisi hyvin lukea

seuraavat Salomäen (2002, 89-90) listaamat ohjeet stressin ehkäisemiseksi:

1. *Aseta vain realistisia tavoitteita – realismista voit tinkiä vain unelmien osalta.*
2. *Varaa tavoitteiden saavuttamiseen riittävästi aikaa – älä usko täyttäväsi lupauksiasi ilta-, yö- tai viikonlopputyönä.*
3. *Vältä tehtävien vastaanottamista miellyttämisen vuoksi – ylläpidä mieluummin omanarvontuntosi.*
4. *Älä uhraudu – et tule saamaan riittävästi kiitosta.*
5. *Älä pidä itseäsi korvaamattomana – anna muidenkin tuntea itsensä hyödylliseksi.*
6. *Älä pidennä työpäivää – jos on pakko, tehosta työskentelyä saman ajan puitteissa.*
7. *Älä jää syyttelemään itseäsi epäonnistumisista – ota niistä mieluummin opiksi.*
8. *Älä hae hyväksyntää ylimääräisellä työllä – saat sitä hyväksymällä muita.*
9. *Pyydä tarvitessasi apua – älä eristäydy osaamattomuuteesi.*
10. *Jos haluat tehdä työtä vielä tulevinakin vuosina – tee muutakin kuin työtä.*
11. *Liiku, leppää, nauti – nautit enemmän myös työstä.*
12. *Ole joskus yksin ja hiljaa – olet taas muiden seurassa vähemmän yksin*

Soinisen (2009) mukaan työntekijä voi vaikuttaa positiivisesti työyhteisön hyvinvointiin käyttäytymällä asiallisesti, vastuullisesti sekä toimimalla vastavuoroisesti eli auttamalla kollegoitaan heidän tarvitessaan apua sekä ottamalla itse apua vastaan kollegoilta. Salomäki (2002, 30) on kirjoittanut kirjassaan myös erilaisuuden ymmärtämättömyydestä. Salomäki (2002, 30) painottaa, että vaikka ei aina täysin ymmärtäisikään kollegan erilaisuutta, tulisi erilaisuus mieltää asiaksi, jota voidaan hyödyntää.

Työntekijä itse sekä koko työyhteisö voi pienilläkin teoilla vaikuttaa moneen työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Työaikoihin työntekijä voi vaikuttaa ottamalla kohtuuttomuudet puheeksi sekä huolehtia omasta jaksamisesta, kun taas työyhteisö voi vaikuttaa työaikoihin selkeillä pelisäännöillä ja sopimuksilla sekä huolehtimalla, ettei kenenkään työntekijän tarvitse viettää liikaa aikaa” työpaikalla. (Aho 2009b). Henkilöstön riippuvuuteen työntekijä itse voi vaikuttaa raportoimalla omasta työstään (Aho 2009b; Soininen 2009). Työyhteisö voi vaikuttaa henkilöstön riippuvuuteen myös keskustelemassa töiden tärkeysjärjestyksestä ja niiden sujuvuutta edistävästä toimista (Aho 2009b).

### 6.1.1 Esimies työhyvinvointia edistämässä

Työhyvinvoinnista huolehtiminen ei ole vapaaehtoista, sillä Suomen työsopimuslaki määrää joitakin työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä asioita, kuten esimerkiksi, että työnantajan on kehitettävä hänen ja työntekijän sekä työntekijöiden välisiä suhteita. Sen lisäksi työnantajan tulee huolehtia työntekijän turvallisuudesta. (Valtion säädöstietopankki 2001).

Tiimi on työntekijäryhmä, joka pyrkii yhteiseen päämäärään. Työyhteisö ei vielä itsessään ole tiimi, mikäli heillä ei ole yhteistä päämäärää. Tiimillä tulee olla tiiminrakentaja. Tiiminrakentajana voi olla esimerkiksi lähiesimies. Tiiminrakentajan tehtäviin kuuluu päämäärien selventäminen, päämäärien saavuttamista estävien asioiden tunnistaminen sekä esteenä olevien asioiden paneutuminen ja poistaminen, jotta päämäärä kyetään saavuttamaan. (Salomäki 2002, 16–22.) Vastuunottava esimies on toimivan työyhteisön perusta, täten työntekijöille ei jää tarvetta täyttää johtajuusvajetta, joka saattaisi altistaa työyhteisön henkilöstöriidoille (Nummelin 2008, 58).

Miksi esimiehen kannattaa pyrkiä tiimityöhön työyhteisössä? Salomäen (2002, 19) mukaan tiimityön avulla on mahdollista lisätä osallistuvuutta sekä parantaa motivaatiota. Sen lisäksi tiimityö lisää vastuullisuutta, itseohjautuvuutta sekä sitoutumista ja yhteenkuuluvuutta. Tiimityössä pystytään hyödyntämään erilaisuutta, vapauttaa luovuutta sekä mahdollistaa luontaisten taipumusten toteuttaminen. Ennen kaikkea kuitenkin tiimityössä saadaan ja annetaan tukea sekä saadaan voimaa yhdessä työskentelystä. Nummelin (2008, 58) huomauttaa esimiestyöllä olevan suurempi vaikutus työhyvinvointiin kuin työntekijöiden välisellä tuella ja kannustuksella.

Työterveyshoitaja Karjalaisen (2009) mukaan esimies voi edistää työyhteisön työhyvinvointia olemalla kuunteleva, läsnä oleva sekä tasapuolinen esimies. Esimiehen tulee tietää, missä työyhteisö menee sekä selkeyttää perustehtävää.

Edellä mainittujen asioiden lisäksi Karjalainen (2009) pitää tärkeänä kehityskeskusteluja, perehdytystä, varhaista puuttumista sekä työssä tukemista ja säännöllisiä palavereja eli lyhyesti sanottuna esimiehen tulee olla asemansa tasolla.

Tampereen kaupungin hyvinvointipalveluiden lastensuojelun erityispalveluiden (2009, 5) vuoden 2009 tuotantostrategian mukaan, johtamiselta edellytetään työntekijöiden ja työyhteisöjen tukemista sekä jatkuvien tai tilapäisten vaikeuksien vastaanottamista, jotta työntekijät puolestaan jaksavat hoitaa asiakkaita. Kuitenkin jokaisen organisaation jäsenen tehtävänä on ylläpitää turvallista ja terveellistä työympäristöä. Tuotantostrategian vuoden 2009 visio on, että organisaatio tarjoaa työntekijöilleen innostavan, haasteellisen sekä itsensä kehittämisen mahdollistavan työympäristön. Sen lisäksi visioon kuuluu, että lastensuojelun erityispalveluiden henkilökunta on motivoitunut ja voi hyvin.

### **6.1.2 Tyky- ja tyhy-toiminta**

Tyky-toiminnan eli työkykyä ylläpitävän toiminnan tilalle on tulossa uusi termi TYHY eli työhyvinvoinnin edistäminen. Tyhy-toiminta on laaja-alaista työpaikan eri alueille ulottuvaa kehittämistoimintaa. Tyky-/tyhy-toiminta sisältä yksilöön ja työyhteisöön kohdistuvia toimenpiteitä, joiden tavoitteena on kehittää terveyttä, työkykyä, hyvinvointia ja osaamista. Sen lisäksi toiminnan tarkoituksena on kehittää työympäristöä sekä työn tuottavuutta ja laatua. Työpaikalle voidaan perustaa esimerkiksi oma Tyky- tai tyhyryhmä. (Rauramo 2008, 24.)

Työyhteisön omat voimavarat eivät aina riitä työhön liittyvien tai yhteisön ongelmien ratkaisemiseen. Tämän vuoksi on hyvä toisinaan ottaa ongelmien ratkaisuun mukaan yhteisön ulkopuolinen henkilö, kuten esimerkiksi työterveyshuollosta tai työturvallisuudesta vastaava ihminen. ( Rauramo 2008, 25-26.) Sen sijaan Paasivaara (2009, 17) toteaa, että työhyvinvointia ei voi ulkopuolinen tuottaa, eikä sitä voi ostaa ainoastaan rahaa tai resursseja lisäämällä.

Tampereen kaupunki antaa tyky-rahaa, joka on vuosittainen tietty rahamäärä yhtä työntekijää kohden. Esimerkiksi jos tyky-raha olisi kolmekymmentä euroa/työntekijä ja Raholan perhetukikeskuksessa on seitsemäntoista työntekijää, tulisi tyky-rahaa vuodessa 510 euroa. Raholan perhetukikeskus käyttää tykyrahat usein yhteisiin kehittämispäiviin. Kehittämispäiviä Raholan perhetukikeskuksessa on vuosittain kaksi. (Koivisto 2009.) Paasivaara (2009, 17) huomauttaa, että työhyvinvointi ei kuitenkaan ole yhden koulutuspäivän tuote eikä sitä saavuteta yhdessä ainoastaan yhdessä liikkumalla tai yhteisillä teatterimatkoilla. Nummelin (2008, 97) toteaaakin tyky-toiminnan olevan organisaatioissa usein kapea-alaisempaa kuin sen pitäisi olla. Nummelinin (2008, 97) mukaan tyky-toiminnan pitäisi olla osa arkipäivän työ- ja kehittämistoimintaa, jotta saavutetaan työkyvyn ylläpitämisen kestävä perusta. Kestävään perustaan tarvitaan kuitenkin pitkäjänteistä ja suunnitelmallista toimintaa.

Työsuojeluvalltuutettu Soininen (2009) totesi haastattelussa, että tyky-toiminta on klassinen tapa hoitaa työhyvinvointia, kuten esimerkiksi yksi tai kaksi kertaa vuodessa järjestettävät tyky-päivät. Soininen (2009) kuitenkin huomauttaa, että on tärkeämpää huolehtia työhyvinvoinnista joka päivä työyhteisön arjessa. Kuitenkin haastattelussa tuli esille, että tyky-päivien vaikutukset hyvinvointiin riippuvat myös toiminnan sisällöstä.

## ***6.2 Työhyvinvoinnin edistäminen työhyvinvointitutkimuksen pohjalta***

Keväällä 2009 pidetyssä kehittämispäivässä Raholan perhetukikeskuksen työyhteisö keskusteli siitä, miten unelmien työyhteisö edistäisi työhyvinvointia. Työyhteisön mielestä työpaikasta tulisi tehdä viihtyisä sekä luoda työpaikalle tietty viikkorytmi. Edellä mainittujen asioiden lisäksi työyhteisön mukaan työhyvinvointia edistäisi pitkäaikaiset työkaveruussuhteet eli toisin sanoen mahdollisimman pieni vaihtuvuus työyhteisön jäsenissä.

Asiantuntijahaastatteluissa molemmat haastateltavat kokivat perehdytyksen tärkeänä osana työhyvinvoinnin edistämistä. Kyselylomakkeessa kysyttiin, miten työntekijät on perehdytetty työhön. Yleisin vastaus oli, ettei työntekijä ole saanut perehdytystä mutta on saanut vastaukset kysyessään. Osa vastaajista oli lukenut perehdytyskansion. Näkemykseni mukaan kattava perehdytyskansio onkin tärkeä väline perehdytyksessä. Perehdyttäjän olisi hyvä käydä kansio läpi yhdessä perehdytettävän kanssa. On erittäin tärkeää, että perehdytyskansion laatimisessa on mukana koko työyhteisö ja pyritään saamaan kansioon myös työyhteisön hiljainen tieto. Seuraavissa kappaleissa erittelen työhyvinvointitutkimuksen tuloksien pohjalta miten työyhteisön mielestä esimies sekä työyhteisön jäsenet voivat vaikuttaa perhetukikeskuksen hyvinvointiin.

### **6.2.1 Esimies edistämässä Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointia**

Myös työhyvinvointitutkimuksen mukaan esimies voi omalla toiminnallaan edistää työyhteisön hyvinvointia. Työhyvinvointikyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka paljon esimies antaa tai vie voimia heidän työelämänsä. Arviointi tapahtui numeroasteikolla 1-5 (1 = ainoastaan vie voimia, 2 = antaa voimia mutta enemmän vie voimia, 3 = ei anna eikä vie voimia, 4 = vie voimia mutta enemmän antaa voimia, 5 = ainoastaan antaa voimia). Kevään kyselyssä vastauksien keskiarvo oli 3,333 ja keskiluku oli neljä. Syksyn kyselyssä edellä mainitun kysymyksen vastauksien keskiarvona oli 3,571 ja keskilukuna neljä. Vastauksista voi päätellä, että työntekijät kokivat syksyn kyselyssä saavansa enemmän voimia esimieheltä kuin kevään kyselyn aikana.

Vuoden 2009 kevään kehittämisspäivässä työyhteisö pohti, miten unelmien työyhteisössä esimies tukisi työntekijöitä muutoksessa. Työyhteisön mielestä on tärkeää, että muutostilanteessa esimies kokee olevansa tasavertainen alaistensa kanssa. Unelmien työyhteisössä esimies toimittaisi työyhteisön viestit

johdolle sekä tiedottaisi muutoksista työyhteisölle avoimesti. Edellä mainittujen asioiden lisäksi työyhteisön mielestä unelmien työyhteisössä esimies ottaa asiat esille sekä vie niitä eteenpäin. Esimiehen tulisi olla myös ymmärtäväinen, kannustava, tukea antava, huumorintajuinen sekä samanaikaisesti inhimillinen mutta jämäkkä. Pohdinnoissa tuli kuitenkin esille myös, että muutostilanteessa esimiehen ja työyhteisön tuki tulee olla vastavuoroista, joten myös työyhteisön on tuettava esimiestä muutostilanteessa.

### **6.2.2 Työyhteisön jäsenet edistämässä Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointia**

Työyhteisön jäsenet kokivat, että he voivat edistää työyhteisön hyvinvointia työkaveruuteen liittyvillä asioilla; olemalla hyvä ja reilu työkaveri, kannustamalla, olemalla huumorintajuinen, olemalla ystävällinen ja huomioiva inhimillinen ihminen. Edellä mainittujen asioiden lisäksi vastauksista tuli ilmi, että Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden mielestä he voivat vaikuttaa koko työyhteisön työhyvinvointiin hoitamalla hyvin oman työnsä sekä pyrkimällä vaikuttamaan ja kehittämään. Vastauksista jäi kuitenkin epäselväksi tunteeiko työntekijä edistävänsä työhyvinvointia kehittämällä itseään vai työyhteisöään. Näkemykseni mukaan ainakin kehittämällä itseään ihminen vaikuttaa oman hyvinvointinsa ja sitä kautta jaksamisen kautta koko työyhteisön hyvinvointiin. Sen lisäksi ihminen oman hyvinvointinsa kautta saattaa vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin silloin kun tuntee kehittyvänsä sekä vaikuttavansa koko yksikön toimintatapoihin ja työskentelyyn.

Työhyvinvointitutkimuksen vastauksien mukaan työntekijä voi edistää työyhteisön hyvinvointia myös huolehtimalla itsestään sekä pyrkiä olla heijastamatta omia negatiivisia tunteita työkavereihin. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden mukaan yksilö voi myös vaikuttaa koko yhteisön hyvinvointiin huumorin avulla sekä olemalla oma itsensä. Vastauksien mukaan lähes jokainen työntekijä miettii ainakin toisinaan työasioita kotona. Kevään kyselyyn vastanneiden työntekijöiden mukaan työasioiden miettimistä vapaa-aikana voisi

ehkäistä harrastamalla ja olemalla aktiivinen vapaa-aikana sekä mahdollisuus hoitaa työasiat rauhallisesti tai työtehtävien delegointimahdollisuudella. Vastauksissa tulee esille myös, että keskustelut kollegan kanssa sekä työpäivän aikana nuorten kanssa harrastettu liikunta vähentäisi työasioiden miettimistä vapaa-aikana. Kevään kyselyn vastauksien lisäksi syksyn kyselyn vastauksien mukaan työntekijöillä tulisi olla ennen työvuoron loppumista mahdollisuus hetki rauhoittua ja pohtia mahdollisesti unohtuneita työtehtäviä. Vastauksissa oli todettu myös, että työntekijän on itse huolehdittava itsestään.

Kevään 2009 kehittämispäivässä työyhteisö pohti, miten unelmien työyhteisö kehittäisi yhteisön hyvinvointia. Työyhteisön näkemyksen mukaan työhyvinvointia voi edistää huomioimalla toisia sekä pienillä eleillä, kuten työtovereita tervehtimällä. Edellä mainittujen asioiden lisäksi työyhteisön mukaan työhyvinvointia voi edistää tekemällä omat työtehtävät sekä palautetta antamalla. Asioiden purku on koko työyhteisön vastuulla ja sen tulisi tapahtua sekä heti vaikean tilanteen jälkeen että myöhemmin tulisi järjestää vielä tilaisuus niin sanottuun jälkipurkuun.

### ***6.3 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa työhyvinvoinnin edistämisestä***

Kyselyn vastauksissa tuli myös esille, että työntekijä edistää työyhteisön hyvinvointia ottamatta kantaa asioihin. Auttaako se kuitenkin pidemmän päälle työyhteisön hyvinvointia, saati yksilön omaa hyvinvointia? Pahimmassa tapauksessa se saattaa johtaa siihen, että ihminen pitää kaikki tunteet sisällään ja saattaa huomaamattaan heikentää työyhteisön työhyvinvointia olemalla esimerkiksi uupunut.

Jokainen työntekijä voi paljon vaikuttaa oman sekä koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen. On osa-alueita joihin tarvitaan organisaation johdolta apua tai resursseja. Näkemykseni mukaan kuitenkin ensin on ajateltava



omia ja työyhteisön vaikutusmahdollisuuksia. Pienilläkin asioilla saattaa olla suuri vaikutus työhyvinvointiin. Tiimityö kannattaa työyhteisössä, kuitenkin se ei tule itsestään vaan siihen vaaditaan esimiehen sekä koko työyhteisön panos. Mikäli koko työyhteisö ei ole valmis tiimityöhön, vaikeuttaa se paljon tai saattaa tehdä jopa tiimityön mahdottomaksi. On muistettava, että mikäli jokainen työyhteisön jäsen antaa oman panoksensa tiimityöskentelylle, helpottaa se usein arjen työskentelyä.

## **7 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA OMAA POHDINTAA**

Olen jo tuonut omaa pohdintaa sekä johtopäätöksiä esille opinnäytetyön osa-alueissa. Tässä osiossa pohdin kuitenkin vielä syvemmin työhyvinvointia ja sen edistämistä sekä Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointia. Tässä osiossa olevat ajatukset ovat minun pohdintojani ja johtopäätöksiä. Ajatuksiini on varmasti vaikuttanut paljon lukemani kirjallisuus sekä Raholan perhetukikeskukselle tekemäni työhyvinvointitutkimuksen vastaukset. Edellä mainittujen asioiden lisäksi pohdin tässä osiossa jatkotutkimusaiheita sekä opinnäytetyöni valmistumista kriittisesti.

### ***7.1 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa työhyvinvoinnista***

Havaintojeni mukaan suomalaiset ovat hyvin työkeskeisiä. Työskennellessään heille on tärkeintä työtehtävien edistyminen. Työhyvinvoinnista puhuttaessa useat suomalaiset vähättelevät sen tärkeyttä. On kuitenkin muistettava, että useimmat ihmiset viettävät yhteensä vuosia elämästään työpaikalla. Joten eikö olekin tärkeää, että työyhteisön jokaisella jäsenellä olisi hyvä olla työpaikalla? Kun jokaisella työyhteisön jäsenellä on hyvä olla työpaikalla, sujuu työt mukavammin sekä sairaslomien tarve vähenee. Sen lisäksi on hyvä ottaa huomioon, että mikäli työntekijällä on paha olla työpaikalla ja työyhteisössä,

usein hänellä on paha olla myös vapaa-aikana. Työaika ja vapaa-aika eivät ole täysin erillään toisistaan, vaan hyvinvoinnissa kaikki vaikuttavat kaikkeen.

Työhyvinvointiin vaikuttaa monet eri asiat. Jollakin työntekijällä saattaa joku asia vaikuttaa enemmän hyvinvointiin kuin jollakin toisella työntekijällä koska eri ihmiset kokevat eri asiat eri tavalla sekä antavat erilaisen painoarvon asioille. Opinnäytetyötä tehdessäni olen oppinut, että työntekijä voi edistää omaa ja koko työyhteisön hyvinvointia monella eri tavalla. Avoimuus, rehellisyys ja reiluus työyhteisössä ovatkin näkemykseni mukaan avainsanat työyhteisön hyvinvoinnissa. Tällöin jokainen voi avoimesti kertoa ajatuksistaan, ideoistaan ja tuntemuksistaan työyhteisössä.

Yksi hyvän työyhteisön merkki on mahdollisuus kertoa epäonnistumisestaan. Kukaan työntekijöistä ei ole täydellinen ja jokainen epäonnistuu joskus. Epäonnistumisen hetkellä on tärkeää, että työyhteisössä uskalletaan kertoa epäonnistumisesta, jolloin mahdollista epäonnistumista voidaan pyrkiä yhdessä korjaamaan sekä koko työyhteisö voi oppia työntekijän epäonnistumisesta. Epäonnistumisen salailu ei tilannetta paranna vaan usein jopa pahentaa. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi pohtia, miten hän suhtautuu työtehtävissään epäonnistuneeseen kollegaan. On muistettava, että myöskään kollegan tuomitseminen ei paranna tilannetta.

On helppo katsoa mitä kollegat tekevät ja arvostella heidän tekemisiään. Enemmän rohkeutta vaatiikin se, että pystyy vain keskittymään omaan käytökseen sekä löytämään itsestään kehittämiskohteita. Rohkeutta on myös se, että työntekijä uskaltaa itse olla avoin ja rehellinen työkaveri. Avoimuus ei tarkoita sitä, että jokaisesta yksityiselämän ongelmasta on raportoitava koko työyhteisölle. Avoimuudella tarkoitan tässä kohtaa sitä, että työntekijä voi reilusti sanoa, mikäli hänellä on huono päivä, jonka vuoksi hänellä saattaa esimerkiksi olla vaikeuksia hoitaa jokin tietty työtehtävä. Tällöin työyhteisö tietää työntekijän tilanteen ja ei tule turhaa niin sanottua selän takana puhumista siitä, miksi työntekijä ei tehtävää hoitanut.

Kukaan ihminen ei aina voi olla työyhteisön tukiranka tai työyhteisöä

raskauttava tekijä. Mikäli jokainen työyhteisön jäsen tekee oman osuutensa tukirankana, ei koko työyhteisö kaadu mikäli jonkun työyhteisön jäsenen hyvinvointi heikkenee hetkellisesti joten, oppimani perusteella totean, että hyvällä työyhteisöllä on yhteiset tavoitteet niin työtehtävissä kuin työhyvinvoinnin edistämisessäkin.

## ***7.2 Johtopäätöksiä ja omaa pohdintaa Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä***

Olen tutustunut Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointiin tutkimukseni lisäksi myös itse työskentelemällä siellä. Työntekijöiltä pyytämässäni tutkimusluvassa olen pyytänyt lupaa käyttää opinnäytetyössäni kyselylomakkeiden vastauksia sekä kehittämispäivässä että osastokokouksessa tuotettua materiaalia. Työskentelyni aikana olen tehnyt paljon havaintoja perhetukikeskuksen työhyvinvoinnista sekä luonnollisesti omalta osaltani vaikuttanut siihen. Olen kuitenkin pyrkinyt, että havaintoni eivät tule esille opinnäytetyössäni vaan opinnäytetyön aineistona on ainoastaan tutkimusluvassa mainitut aineistot.

Työhyvinvointikyselyn vastauksien mukaan kevään ja syksyn välillä oli tapahtunut monia muutoksia. Osa muutoksista oli muuttunut parempaan suuntaan ja osa asioista heikompaan suuntaan. Työilmapiirin numeraalinen arvosana oli laskenut syksyllä. Kuitenkin kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat saavansa esimieheltä ja työyhteisöltä enemmän voimia työelämäänsä kuin syksyn kyselyn aikaan kuin keväällä. Molempien kyselyiden vastauksissa Raholan perhetukikeskusta oli kuvattu työympäristönä raskaaksi. Kevään kyselyssä työympäristöä oli kuvattu myös vaativaksi ja alistavaksi. Syksyn kyselyssä yleisenä vastauksena oli mielenkiintoinen. Näkemykseni mukaan nämä vastaukset olisivat kevään ja syksyn välillä muuttuneet parempaan suuntaan.

Jokaisessa työyhteisössä on varmasti monia työhyvinvointiin liittyviä kehittämiskohteita. Tässä tutkimuksessa on avattu millaiseksi Raholan

perhetukikeskuksen työntekijät kokevat työilmapiirin ja työympäristön. Opinnäytetyöstä on myös nähtävillä, mitä työhyvinvoinnin kehittämiskohteita kyselyyn vastanneet työntekijät löytävät Raholan perhetukikeskuksesta. Esille nousseita kehittämiskohteita on muun muassa työvuorojen jako, palkan vastaaminen työn vaativuuteen sekä työntekijöiden kuuleminen organisaation ylemmällä taholla. Työhyvinvointia raskauttavaksi tekijäksi nousi myös pitkäaikaiset muutokset. Osastokokouksessa syksyllä 2009 todettiin myös, että työyhteisöllä tulisi olla yhteiset yhdessä laaditut tavoitteet.

Kyselyissä selvisi myös, että työhön perehdyttäminen Raholan perhetukikeskuksessa on ollut vähäistä. Näkemykseni mukaan perehdyttäminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Perehdyttämisessä on tärkeää, että uudelle työntekijälle kerrotaan myös työyhteisötavoitteet ja arvot sekä selkeytettäisiin työn perustehtävä.

### ***7.3 Jatkotutkimusideoita sekä pohdintaa opinnäytetyön valmistumisesta***

Opinnäytetyöni oli ensimmäinen tämänkaltaisen työhyvinvointitutkimus Raholan perhetukikeskuksessa. Opinnäytetyöni avulla ollaan kartoitettu Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointia sekä sen edistämiseen liittyviä asioita. On kuitenkin muistettava, että työyhteisöt sekä työyhteisön jäsenet muuttuvat. Tämän vuoksi on tärkeää, että tämänkaltaisen tutkimus tehdään työyhteisössä vuosittain. Vuosittain saattaa muuttua myös työyhteisön kehittämistarpeet sekä työntekijöille saattaa tulla ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tulevaisuudessa saattaisi olla hyvä tehdä myös tutkimus, joka painottuisi tekemääni kyselyä enemmän työhyvinvoinnin edistämiseen. Opinnäytetyössäni selvitettiin pintapuolisesti työhyvinvoinnin edistämistä. Syvempi pohdinta kyselylomakkeen tai jonkun menetelmän avulla saattaisi tuoda erilaista tietoa työyhteisöstä sekä tuoda esille työntekijöiden kehittämisideat.

On myös huomioitava, että Raholan perhetukikeskus kuuluu nuorisopooliin, jonka vuoksi voidaan joko nuorisopoolissa tai lastensuojelun erityispalveluiden

kaikissa perhetukikeskuksissa tehdä yhteinen työhyvinvointitutkimus tai -kehittämishanke. Mahdollisuuksia työhyvinvoinnin tutkimiselle ja edistämiselle on monia. On muistettava, että työhyvinvointia kartoittavien tutkimuksien tarkoituksena on edistää sekä motivoida työyhteisöä kehittämään hyvinvointia. Jokaisessa työyhteisössä on kehittämiskohteita, niiden minimointiin vaaditaan työyhteisön jokaisen jäsenen työpanos. Jokainen työntekijä pystyy edistämään sekä omaansa että työyhteisön hyvinvointia, siihen vaaditaan vain kovaa tahtoa ja motivaatiota.

Opinnäytetyö valmistui määräajassa ja saamani palautteen mukaan se vastasi tilaajan toiveisiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa, millainen työhyvinvointi on Raholan perhetukikeskuksessa sekä miten hyvinvointia voidaan edistää. Opinnäytetyöstä selviää sekä Raholan perhetukikeskuksen työyhteisön mielipiteet että tietoperustasta poimitut kehittämisideat. On muistettava, että työyhteisön kehittyminen on tarpeellista. Kehittämisideoiden ei ole tarkoitus olla masentavaa tietoa vaan motivoida työyhteisöä pohtimaan heidän jo olemassa olevia vahvuuksia sekä vahvistamaan ja lisäämään niitä.

Voidaan olla montaa mieltä, onko hyvä vai huono asia, että työhyvinvointitutkimuksen tekijä kuuluu työyhteisöön. Tutkimuksen tekijänä saattaa olla esimerkiksi esimies, jolloin hän kuuluu työyhteisöön. Myös itse kuuluin Raholan perhetukikeskuksen työyhteisöön. Uskon tämän asian vaikeuttaneen opinnäytetyöni valmistumista sillä asioiden ulkopuolinen tarkastelu oli haastavampaa. Sen lisäksi on muistettava, että myös omalta osaltani olen työyhteisön jäsenenä vaikuttanut yhteisön työhyvinvointiin. Jokaisessa työyhteisössä on paljon vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Työyhteisön jokainen jäsen tuo mukanaan työyhteisöön lisää vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Työyhteisön on annettava jokaiselle työntekijälle mahdollisuus näyttää omat vahvuutensa ja osaamisensa. Pienillä teoilla voidaan saada jo suuria tuloksia. Toivon, että Raholan perhetukikeskus hyötyy opinnäytetyöstäni paljon sekä löytävät lisää työyhteisönsä vahvuuksia.

## LÄHTEET

Aalto, Riku 2006. Työelämän selviytymisopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin (1.painos). Jyväskylä: WSOYpro.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen (2. painos). Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2001. Teoksessa Aaltola Juhani & Valli Raine (toim.)

Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 100-112.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita (6. painos).

Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Huhtanen, Pekka 1994. Muutoksen hallinta ja johtaminen. Teoksessa Lindström Kari

(toim.) Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: työterveyslaitos.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija 2005. Työleipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nevalainen, Vesa 2007. Ihminen ja työ – työelämässä voi selvitä hengissä (1. painos). Helsinki: Edita Publishing Oy.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta (1. painos). Helsinki: Edita Publishing Oy.

Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman lapset ry.

Tampereen kaupunki 2009. Tarjouspyyntö psykososiaalisten palvelujen tuottamisesta. Tampere. Julkaisematon lähde.

Tampereen kaupungin hyvinvointipalvelut, lastensuojelun erityispalvelut 2009. Tuotantostrategia 2009. Tampere. Julkaisematon lähde.

Valli, Raine 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola Juhani & Valli Raine (toim.)

Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 24-42.

Valtionkonttorin Kaiku-palvelut 2007. Työhyvinvointi muutoksessa (2. painos). Helsinki: Erweko painotuote oy.

### ***sähköiset lähteet***

Aho, Outi 2009a. Huolehdi hyvinvoinnista. Viitattu 19.11.2009.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyontekijan+hyvinvointi/Huolehdi+hyvinvoinnista/>

Aho, Outi 2009b. Osallistuminen ja vaikuttamisen mahdollisuudet. Viitattu 19.11.2009.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi/Osallistumisen+ja+vaikuttamisen+mahdollisuudet/>

Helsingin kaupunki 2009. Työhyvinvointi. Viitattu 19.11.2009.

[http://www.hel.fi/wps/portal/Helsinkirekry/Artikkeli?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/rekry/fi/Helsinki+ty\\_nantajana/Ty\\_hyvinvointi](http://www.hel.fi/wps/portal/Helsinkirekry/Artikkeli?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/rekry/fi/Helsinki+ty_nantajana/Ty_hyvinvointi)

Professoriliitto 2009. Työhyvinvointi. Viitattu 5.11.2009.

<http://www.professoriliitto.fi/asp/system/empty.asp?P=225&VID=default&SID=520483606960102&S=1&C=25440>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön.

Viitattu 19.11.2009. <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Taanila, Aki 2009. Kyselylomake. Viitattu 19.11.2009. <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/kysel.html>

Tampereen kaupungin hyvinvointipalvelut 2009. Nuorisopooli. Viitattu 19.11.2009.

[http://www.tampere.fi/material/attachments/n/unnamed\\_5952/Nuorisopooli.pdf](http://www.tampere.fi/material/attachments/n/unnamed_5952/Nuorisopooli.pdf)

Tampereen yliopisto 2009. Työhyvinvoinnin edistämällä yhteistä etua. Viitattu 19.11.2009.

[http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/taloudellinen\\_nakokulma1.php](http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/taloudellinen_nakokulma1.php)

Tjäder, Johanna 2009. Työpaikan ihmissuhteet – ristiriitatilanteet työssä. Viitattu 29.11.2009.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Terveysvinkki/Tyopaikan+ihmissuhteet/>



Tolvanen, Jari 2009. Työhyvinvointi – yksikön vai ”massan” hyvinvointia?.  
Universitas 1/2009. Viitattu 19.11.2009.  
[http://www.yhl.fi/yhl/tiedotteet/universitas/01\\_2009/tyohyvinvointi.asp](http://www.yhl.fi/yhl/tiedotteet/universitas/01_2009/tyohyvinvointi.asp)

Valtion säädöstietopankki 2001. Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu  
19.11.2009. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

### ***haastattelut & palaverit***

Karjalainen, 2009. Asiantuntijahaastattelu 15.4.2009. Tampere: Tullintorin  
työterveysasema.

Koivisto, Anna-Maija 2009. Opinnäytetyön ohjauspalaveri 8.9.2009. Tampere:  
Raholan perhetukikeskus.

Soininen, Hannu 2009. Asiantuntijahaastattelu 7.4.2009. Tampere: Sote-talo.

## **LIITTEET**

LIITE 1: Työhyvinvointikyselyiden

LIITE 2: Asiantuntijahaastatteluiden kysymykset

LIITE 3: Kevään 2009 kehittämispäivän ohjaustuokion suunnitelma

LIITE 4: Syksyn 2009 osastokokouksen ohjaustuokion suunnitelma

## TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Jokaisen työntekijän työhyvinvointi vaikuttaa koko hänen elämäänsä mutta myös koko työyhteisön työhyvinvointiin. Tämän vuoksi olisi tärkeää toisinaan tarkastella työpaikan ilmapiiriä sekä työntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttaa monet eri osa-alueet. Tämän kyselyn avulla pyritään kartoittamaan missä osa-alueissa on kehittämistarpeita Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Kartoituksen jälkeen on hyvinvointia helpompi lähteä kehittämään, kun tiedetään todelliset ongelmakohdat.

Olen yhteisöpedagogiopiskelija Humanistisen ammattikorkeakoulun Lohjan kampukselta. Teen sekä opinnäytetyöni että projektini Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvoinnin ympärillä. Eli opinnäytetyössäni tutkin työntekijöiden työhyvinvointia ja projektissa pyrin löytämään keinoja, joilla sitä voidaan kehittää.Ns. lopputuotteeksi perhetukikeskukseen jää työhyvinvointikansio.

Tutkimusaineistonani on kysely, joka tuotetaan Raholan perhetukikeskuksen työntekijöille sekä keväällä että syksyllä. Sen lisäksi teen kaksi asiantuntijahaastattelua. Olin myös mukana kevään kehittämispäivässä sekä syksyllä yhdessä osastokokouksessa, joissa tuotettua materiaalia käytän tutkimusaineistonani. **Kyselyiden ja kehittämispäivien materiaalit jäävät vain minun nähtäväkseni ja lopullisissa tutkimustuloksissa näkyy ainoastaan yhteenveto tutkimustuloksista. Näin kenenkään yksittäiset vastaukset eivät tule muiden tietoon.** Kyselyyn saa vastata nimettömänä.

Osastonhoitajan kanssa on sovittu, että kyselyyn vastaaminen saa tapahtua työaikana.

Kyselylomakkeet tulee palauttaa pahvilaatikoon, joka on kansliassa. Täytetyt kyselyt tulee palauttaa viimeistään 17.10.2009. Toivon, että vastauksia olisi paljon jotta saisin tämänhetkisestä työhyvinvoinnista mahdollisimman todellisen käsityksen. Kiitos jo etukäteen vastauksistasi.

Ystävällisin terveisin: Susanna Idrizaj

1. Kuinka kauan olet ollut töissä Raholan perhetukikeskuksessa?

- ☐ alle 1v.
- ☐ 1-5v.
- ☐ 6-10v.
- ☐ yli 10v.

2. Sukupuolesi?

- ☐ nainen ☐ mies

3. Työsuhteesi:

- ☐ vakituinen
- ☐ määräaikainen
- ☐ pitkäaikainen sijainen
- ☐ lyhytaikainen sijainen

4. Minkä arvosanan antaisit yleiselle työilmapiirille Raholan perhetukikeskuksessa tällä hetkellä?

- ☐ 1 (erittäin huono)
- ☐ 2 (melko huono)
- ☐ 3 (ei hyvä, eikä huono)
- ☐ 4 (melko hyvä)
- ☐ 5 (erittäin hyvä)

5. Mitkä alla olevista adjektiiveista kuvaavat työympäristöäsi Raholan perhetukikeskuksessa. (Voit valita useamman)

- |  |                                       |  |                                       |                          |
|--|---------------------------------------|--|---------------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> iloinen       | <input type="checkbox"/> raskas       | <input type="checkbox"/> mielenkiintoinen  | <input type="checkbox"/> tylsä        | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> vaativa       |                                       |  |                                       |                          |
| <input type="checkbox"/> voimia antava | <input type="checkbox"/> hyvä         | <input type="checkbox"/> kehittyvä         | <input type="checkbox"/> joustava     | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> joustamaton   |                                       |  |                                       |                          |
| <input type="checkbox"/> motivoiva     | <input type="checkbox"/> tukea antava | <input type="checkbox"/> alistava/alentava | <input type="checkbox"/> arvostava    | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> syrjivä       |                                       |  |                                       |                          |
| <input type="checkbox"/> tuomitseva    | <input type="checkbox"/> yhtenäinen   | <input type="checkbox"/> avoin muutoksille | <input type="checkbox"/> asiantunteva | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> kaverillinen  |                                       |  |                                       |                          |
| <input type="checkbox"/> muu/, mikä?   | _____                                 |  |                                       |                          |

6. Minkä asioiden ajattelet vaikuttavan yleisesti työhyvinvointiin?

---

---

---

---

7. Kerro omin sanoin, millaiset työt kuuluvat työnkuvaasi?

---

---

---

---

8. Kuinka selkeä työsi perustehtävän määritelmä on sinulle?

- ☐ 1 erittäin epäselvä
- ☐ 2 melko epäselvä
- ☐ 3 ei selkeä mutta ei kovin epäselväkään
- ☐ 4 melko selkeä

☐ 5 täysin selkeä

9. Kuinka usein sinulle tulee töissä tilanne, jossa et tiedä kuinka toimia?

- ☐ 1 ei koskaan
- ☐ 2 harvoin
- ☐ 3 toisinaan
- ☐ 4 melko usein
- ☐ 5 usein

10. Kerro omin sanoin esimerkkejä tilanteista, joissa et tiedä miten tulisi toimia?

---

---

---

11. Kuvittele tilanne, jossa et tiedä miten tulisi toimia. Mitä tekisit?

☐ Toimisin yksin koska työyhteisöltä neuvon kysyminen on vaikeaa.

• Miksi koet kysymisen vaikeaksi? \_\_\_\_\_

- ☐ Kysyisin varovasti läheisimmältä tuntuvalta työkaverilta
- ☐ Voisin kysyä kahden kesken keneltä tahansa työkaverilta neuvoa
- ☐ Kysyin esimieheltä tai keskustelisin mahdollisimman usean työyhteisön

jäsenen kanssa

☐ Neuvon kysyminen työyhteisössä ei ole vaikeaa. Toivon, että olisi mahdollisuus keskustella sekä esimiehen kanssa että työyhteisön kanssa, mikäli tilanne sitä vaatii

12. Vastaako mielestäsi työstäsi saama palkka työn vaativuuteen?

☐ kyllä ☐ ei

13. Kuinka paljon mielestäsi työnvaativuus palkassa näkymisessä vaikuttaa työhyvinvointiin?

- ☐ 1 ei vaikuta yhtään
- ☐ 2 vaikuttaa todella vähän
- ☐ 3 vaikuttaa mutta ei kovin merkittävästi
- ☐ 4 vaikuttaa melko paljon
- ☐ 5 vaikuttaa paljon

14. Kerro omin sanoin, kuinka mielestäsi voisit edistää/kuinka edistät omalla toiminnallasi työhyvinvointia työyhteisössäsi?

---

---

---

15. Anna arvosana seuraaville asioille, kuinka paljon ne vievät/antavat voimia

**työelämäsi** (asteikko 1-5: 1 ainoastaan vie voimia, 2 antaa voimia mutta vie voimia, 3 ei anna eikä vie voimia, 4 vie voimia mutta enemmän antaa voimia, 5 ainoastaan antaa voimia)

✕ työyhteisö 5	1	2	3	4
✕ esimies 5	1	2	3	4
✕ perhe 5	1	2	3	4
✕ ystävät 5	1	2	3	4
✕ kehittämis-/TYKY-päivät 5	1	2	3	4
✕ työsuhde-edut 5	1	2	3	4
(uimahallimaksut yms.)				
✕ työnohjaus 5	1	2	3	4
✕ työpaikan fyysiset puitteet 5	1	2	3	4
(esim. työpisteiden ergonomia)				
✕ työn haastavuus 5	1	2	3	4
✕ työn tavoitteet 5	1	2	3	4
✕ perustehtävän selkeys 5	1	2	3	4

16. Kuinka usein työasiat mietityttävät sinua vapaa-aikanasi?

- ☐ 1 päivittäin
- ☐ 2 lähes päivittäin
- ☐ 3 melko usein
- ☐ 4 harvoin
- ☐ 5 ei koskaan

17. Millaisilla keinoilla mielestäsi voisi välttää työasioiden ”viemisen” kotiin?

---

---

---

18. Kuinka hyvin sinut perehdytettiin työhön tullessasi töihin Raholan perhetukikeskukseen?

- ☐ 1 Ei perehdytetty ollenkaan. Jopa kysymyksiin oli vaikea saada vastausta
- ☐ 2 Ei perehdytystä mutta sain vastaukset kysyessäni
- ☐ 3 Ei henkilökohtaista perehdytystä mutta sain lukea työajallani perehdytyskansion
- ☐ 4 Ensimmäisenä päivänä kerrottiin pääasioista. Sen lisäksi luin perehdytyskansion
- ☐ 5 Ainakin parin päivän perehdytysjakso sekä sen sain lukea työaikana perehdytyskansion.

19. Onko koulutuksia mielestäsi riittävästi?

- ☐ kyllä
- ☐ ei

✖ Jos *ei*, niin mitä kaipaisit lisää?

---

---

---

20. Tukeeko tämän hetken työvuorojen jakaminen työhyvinvointia? ☐ kyllä

☐ ei

21. Miten työvuorojen jakaminen voisi tukea paremmin työhyvinvointiasi?

---

---

---

22.

a) Muut asiat, jotka haluat tutkijan ottavan huomioon tutkiessaan Raholan perhetukikeskuksen työntekijöiden työhyvinvointia?

---

---

b) Mahdollisia ideoita, miten työhyvinvointia voisi kehittää? \_\_\_\_\_

---

---

---

c) Mahdollisia työhyvinvointiin vaikuttavia ongelmakohtia, joita kyselyssä ei oltu otettu huomioon? \_\_\_\_\_

---

---

### **TYÖHYVINVOINTIMITTARI**

Ympyröi jokaisesta kolmesta osa-alueesta työyhteisöäsi parhaiten kuvaavan vaihtoehdon numero.

Jokaisessa osa-alueessa on viisi vaihtoehtoa.

#### ***TYÖNSISÄLTÖ***

- 1 Työn vastuualueet ja tavoitteet ovat epäselvät. Työntekijöillä ei ole vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin ja työnsisältöön sekä työssä esiintyy pysyvästi ylikuormitusta. Työntuloksista ei saa palautetta.
- 2 Työn tavoitteet ovat useimmilla työntekijöillä selvillä. Työntekijät ovat tietoisia työtehtävistä ja vastuualueista. Työssä esiintyy melko usein ylikuormitusta. Työntekijöillä on pienet mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin ja työn sisältöön. Työntuloksista saa harvoin palautetta
- 3 Työn tavoitteet ovat selvillä ja työntekijät ovat tietoisia sekä työtehtävistä että vastuualueista. Työssä esiintyy ajoittain ylikuormitusta. Työntekijöillä on rajalliset vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työn sisältöön. Palautetta työn tuloksista saa satunnaisesti.
- 4 Työ on haasteellista ja ajoittain vaativaa. Työssä on melko hyvät vaikutusmahdollisuudet työntekijää itseä koskeviin asioihin. Työn tavoitteet on laadittu yhdessä ja niitä arvioidaan uudelleen yhdessä työtilanteen muuttuessa. Työstä saa ajoittain palautetta.
- 5 Työ on kehittävää, itsenäistä ja ammattiosaamista vahvistavaa. Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat hyvät ja kuormitukseen voi vaikuttaa suurelta osin itse. Työn tulosta arvioidaan systemaattisesti ja työstä saa palautetta.

#### ***TYÖYHTEISÖN TOIMINTA***

- 1 Työyhteisössä ei keskustella työasioista. Keskustelumahdollisuudet ovat pienet esimiehen kanssa ja työasioista ei tiedoteta.
- 2 Työasioista keskustellaan vain yhteisissä kokouksissa. Esimiehen kanssa voi keskustella työasioista harvoin. Työasioista tiedottaminen on vähäistä ja epäselvää.
- 3 Työasioista keskustellaan sekä kokouksissa että muutenkin työyhteisössä. Esimiehen kanssa on keskustelumahdollisuus. Työasioista tiedottaminen on satunnaista.
- 4 Työtä suunnitellaan yhdessä. Yhteisiä kokouksia on riittävästi. Kehityskeskustelun toteutuvat esimiehen kanssa. Työllä on selkeät tavoitteet ja työasioista tiedottaminen on säännöllistä.
- 5 Työyhteisö kehittää jatkuvasti toimintatapojaan asiakaspalautteen ja aloitteiden perusteella. Työn tuloksia vaikutuksia seurataan säännöllisesti. Esimiehen kanssa voi keskustella niin kehityskeskusteluissa kuin muulloinkin. Esimies kannustaa toiminnan jatkuvaan kehittämiseen. Työasioiden tiedottaminen on jatkuvaa ja tehokasta



## ***TYÖKYVYN JA TYÖSSÄJAKSAMISEN TUKITOIMET***

- 1 Työterveyshuoltoa on vaikea tavoittaa ja esimiehen kanssa on mahdotonta keskustella työssä jaksamisesta,
- 2 Työpaikan terveysriskit on kartoittamatta. Työterveyshuollon tavoittaa melko helposti. Esimiehen kanssa voi sopia ajan mikäli haluaa keskustella työssä jaksamisesta.
- 3 Työpaikan terveysriskit on kartoitettu sekä työterveyshuolto toimii. Esimiehen kanssa järjestyy tarvittaessa keskustelumahdollisuus työasioista.
- 4 Työhyvinvoinnista keskustellaan työpaikalla. Työyhteisössä on joustomahdollisuuksia jaksamisen tukemiseksi. Työkyvyn arviointi ja kuntoutusmahdollisuudet järjestyvät tarvittaessa. Kunta ja esimies ovat myönteisiä työhyvinvointiasioissa.
- 5 Työhyvinvointia kehitetään jatkuvasti työyhteisössä. Työterveyshuollolla, työsuojelulla ja henkilöstöllä on tiivis ja näkyvä yhteistoiminta hyvinvoinnin edistämisestä. Työhyvinvoinnin seuranta ja tarpeen vaatiessa tukitoimet toteutuvat myös yksilökohtaisesti. Työpaikalla on tehty työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma.

Revi tämä sivu irti ja laita vastauslaatikkoon erikseen. Näin vastauksesi pysyy nimettömänä.

TUTKIMUSLUPA:

Toivon, että täytät tämän tutkimuslupan mikäli et ole antanut tutkimuslupaa omalta osaltasi kevään kyselytutkimuksen yhteydessä, kevään kehittämispäivässä tai syksyn osastokokouksen yhteydessä. Kiitos!

-Susanna-

---

## **TUTKIMUSLUPA**

Minä \_\_\_\_\_ annan luvan käyttää  
*nimi*

kyselylomakkeeni vastauksia sekä Raholan perhetukikeskuksen  
kehittämispäivässä/osastokokouksessa tuottamaani

materiaalia Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvointitutkimuksessa. Aineistoja  
käsitellään

luottamuksellisesti ja täytetyt kyselylomakkeet ja kehittämispäivien aineistot jäävät  
ainoastaan

tutkija Susanna Idrizaj:n nähtäväksi. Lopullisessa opinnäytetyössä näkyy ainoastaan  
yhteen veto

tuloksista. Lopullinen opinnäytetyö valmistuttuaan tulee luettavaksi Raholan  
perhetukikeskuksen

työntekijöille.

---

allekirjoitus

*haastateltavat: \* Hannu Soininen – työsuojeluvaltuutettu*

*\* Kari Karjalainen – työterveyshoitaja*

*haastattelutapa: \* yksilöhaastattelu*

*\* valmiita kysymyksiä. Osa kysymyksistä on strukturoituja ja osa puolistrukturoituja.*

*Haastattelun on kuitenkin tarkoitus olla keskustelunomainen, joten saatan tehdä esimerkiksi tarkentavia kysymyksiä tai lisäkysymyksiä.*

Kysymykset: \* perustiedot:

- kuinka kauan olet ollut tässä työssä?
- koulutus
- kuinka tuttu Raholan perhetukikeskus on sinulle?

\* muut:

- Minkälainen kuva sinulla on Raholan perhetukikeskuksen työhyvinvoinnista?
- Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työhyvinvointiin yleisesti?
- Mitkä asiat mielestäsi erityisesti vaikuttavat työhyvinvointiin
  - kolmivuorotyössä?
  - Lastensuojelutyössä?

Miten usein sinä kohtaat työssäsi lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä asioita?

→ millaisia nämä asiat useimmiten ovat?

→ tuleeko mieleesi joitakin muita lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä asioita, joita kohtaat työssäsi?

- Miten mielestäsi työterveyshoitaja/työsuojeluvaltuutettu voisi omassa työssään

## edistää lastensuojelutyötä tekevien työhyvinvointia?

\* Annan sinulle paperin jossa on asioita, jotka saattavat vaikuttaa työhyvinvointiin. Merkkää jokaisen osa-alueen kohdalla kuinka paljon tämä osa-alue mielestäsi vaikuttaa työhyvinvointiin. Asteikkona on 1-5, jossa 1 tarkoittaa, ettei osa-alue vaikuta yhtään työhyvinvointiin ja 5, että osa-alue vaikuttaa työhyvinvointiin erittäin paljon.

- työyhteisö
- perustehtävän selkeys
- esimies
- kotiolot, perhe ja ystävät
- kehittämispäivät, TYKY-päivät sekä koulutukset
- työsuhde-edut (esim. alennus uimahallimaksuissa)
- työnohjaus
- työpaikan fyys. puitteet (esim. työpisteiden ergonomia)
- työn haastavuus
- työn tavoitteet
- palkka
- perehdytys
- työvuorojen jakaminen
- motivaatio
- muutokset työyhteisössä
- kehityskeskustelut
- työterveyshuolto
- työsuojeluvaltuutettu
- palautteen saaminen työstä

*\* lisää kysymyksiä*

- Voisiko mielestäsi työterveyshoitaja/

työsuojeluvaltuutettu edistää jotakin tai joitakin em.

osa-alueita?

→ millä tavalla? / → miksi ei?

- Millä tavalla mielestäsi lastensuojeluyksikön esimies voisi edistää

työhyvinvointia?

- Millä tavalla työntekijä voisi itse edistää OMAA

työhyvinvointiaan?

- Millä tavalla mielestäsi jokainen työyhteisön jäsen voi

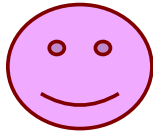
vaikuttaa koko työyhteisön työhyvinvointiin?

- Ketkä kaikki tahot voivat mielestäsi vaikuttaa

työyhteisön työhyvinvointiin?

1. Lyhyesti opparin ja projektin esittely vielä
2. Lyhyesti hieman kyselyn tuloksista (seuraava lista Susannan muistilista):
  - eniten voimia antavat
    - ystävät
    - perhe
    - esimies
  - eniten voimia vievät
    - työn haastavuus
    - työn tavoitteet
    - työpaikan fyysiset puitteet
  - ilmapiiri asteikolla 1-5, 3,33
  - työyhteisöä kuvaavat sanat:
    - joustava
    - iloinen
    - syrjivä
    - kaverillinen
    - voimia antava
    - alavireinen
    - raskas
    - tuomitseva
    - tukea antava
    - vaativa
    - hyvä
    - alistava/alentava
    - joustamaton
    - asiantunteva
  - TOP 5
    - raskas
    - vaativa, alavireinen, alistava/alentava
    - joustava, iloinen
  - työhyvinvointimittari:
    - negatiivisin tulos tuli työkyvyn ja työssä jaksamisen tukitoimille
    - muuta huomioonotettavia juttuja työhyvinvointimittarista:
      - työasioiden tiedottaminen vähäistä/epäselvää – satunnaista
      - työssä esiintyy usein ylikuormitusta
      - työn tuloksista saa palautetta harvoin - satunnaisesti

## (TOIMINTAA)



Ryhmiiin jakautuminen:

työntekijät jakautuvat jonoon syntymäpäivän mukaan (alkuvuodesta syntyneet eteen ja loppuvuodesta syntyneet taakse). Jonoon meneminen tulee tapahtua ilman puhetta/ääntä.

Jokainen ryhmä saa paperin, johon he piirtävät kuvitellun unelmien työkaverin. Tämän jälkeen he kirjaavat paperiin tästä unelmien työkaverista seuraavat piirteet/asiat.

- Nimi
- ikä
- koulutus
- harrastukset
- työhistoria (lyhyesti)
- millainen ihminen?
- Mistä pitää?
- Mistä ei pidä?
- Työskentelytapa

Tämän jälkeen jokainen ryhmä esittelee muille ryhmille lyhyesti oman unelmien työkaverinsa.

Keskustellaan yhteisesti, Susanna kirjaa asiat kaikkien nähtäville:

Unelmien työkavereista muodostuu unelmien työyhteisö.

- Millainen on unelmien työyhteisö? (Adjektiiveja yms...)
- Miten unelmien työyhteisön viestintä/tiedottaminen on järjestetty (HUOM! Vuorotyö)
- miten unelmien työyhteisö toimii konfliktitilanteessa?
- Miten he huolehtivat yksinään/yhdessä koko työyhteisön työhyvinvoinnista?
- Miten työyhteisössä hoidetaan asioista sopiminen? tilanteiden/työasioiden purku? Palautteen antaminen?

Ylimmältä johdolta tulee ilmoitus:

Lastenkotiasiakkaita vähennetään puolella ja yksikössä toimii nykyään myös turvakoti, jossa työntekijät toimivat. Uusia työntekijöitä ei tule. Työntekijöille tullaan järjestämään muutaman päivän koulutus turvakotipuolesta.

- Miten unelmien työyhteisö suhtautuu asiaan kuullessaan siitä?
- Miten työntekijät valmistautuvat tulevaan muutokseen?
- Miten työntekijöiden esimies tukee heitä muutoksessa?
- Onko muita tahoja kuin lähin esimies, joka tukee työntekijöitä/työyhteisöä muutoksessa? Kuka + Millä tavalla tai miksi ei kukaan voi tukea?
- Miten jokainen työntekijä voi itse auttaa itseään ”selviytymään” tästä muutoksesta? Entä muita työyhteisön jäseniä?
- Mitkä asiat auttavat työyhteisöä sopeutumaan muutokseen?

Palataan alkuperäisiin ryhmiin. Ryhmissä käydään tämän tehtävän loppukeskustelu. Jokaisesta ryhmästä kootaan pienet muistiinpanot loppukeskustelusta (muistiinpanot Susannalle).

- Kuinka realistinen tämä unelmien työyhteisö oli?
- Mitkä piirteet unelmien työyhteisössä löytyvät myös Raholan petukesta?
- Olisiko työyhteisö voinut suhtautua muutokseen paremmin? Millä tavalla tai miksi ei?

## (TAUKO)

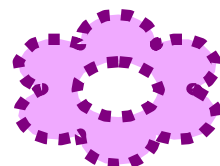
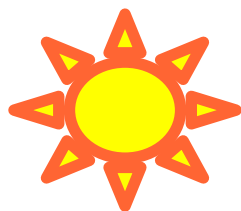
Positiivislappu:



Jokaiselle työntekijälle jaetaan lappu, johon ke kirjoittavat oman nimensä (esim. ylänurkkaan). Sitten työntekijät teippaavat tämän lapun oman selkäänsä. Sitten laitetaan musiikki soimaan ja työyhteisö kiertele kirjoittamaan toisistaan toistensa selkään jotain POSITIIVISTA. Jokainen työntekijä kirjoittaa jokaisen työkaverinsa selkään.

PURKU:

***KIITOS JA KUMARRUS SUSANNAN PUOLESTA***



## LIITE 4

Ohjaustuokio syksy -09. aikaa 1h.

Osallistujia osastokokoukseen n.8.

teema: työyhteisön tavoitteet

jakaudutaan kahteen ryhmään

- väittely
- aihe: tavoitteiden tarpeellisuus

ryhmä 1: suunnittelee väittelyyn oman kantansa/perustelunsa sekä valitsee ryhmästä yhden henkilön, joka edustaa koko ryhmää.

- ryhmä 1 kanta: työryhmä tarvitsee yhdessä laaditut tavoitteet, joihin työyhteisön jokaisen jäsenen tulee sitoutua yhdessä sovittuihin tavoitteisiin. Tavoitteiden toteutuminen ja uudelleen pohtiminen tulee tapahtua säännöllisin väliajoin.

Ryhmä 2: suunnittelee väittelyyn oman kantansa/perustelunsa sekä valitsee ryhmästä yhden henkilön, joka edustaa koko ryhmää.

- ryhmä 2 kanta: työryhmä ei tarvitse tavoitteita. Jokaisen tulee vain huolehtia, että hoitaa mielestään tärkeät tehtävät hyvin.

Aikataulu väittely-tehtävässä:

- ryhmiin jakautuminen 3min.
- tehtävän ohjeiden antaminen 2min.
- Omien perusteiden pohtiminen pienryhmissä sekä ryhmän edustajan valinta 10min
- väittely yhteensä 6minuuttia. Kummallakin väittelyyn osallistuvalla henkilöllä on 3 x 1min käytettävissä omiin perusteluihin. Puhuminen toisen vuorolla on kielletty.
- Avoin keskustelu kaikkien osallistujien kesken: Halutaanko Raholan perhetukikeskukseen työntekijöille laatia yhteiset tavoitteet? 1-5 min

Jos raholan perhetukikeskus työntekijät haluavat yhteiset tavoitteet:

- avoin keskustelu: kuinka usein tavoitteiden toteutumista tulisi arvioida. 2min
- mennään takaisin pienryhmiin 2min
- pienryhmä laatii 2-4 heidän mielestään hyvää tavoitetta työyhteisölle 5min
- molemmat ryhmät esittelevät omat tavoitteensa 3min
- avoin keskustelu: mitkä tavoitteet (max 4 tavoitetta) 5 min
- pvm, jolloin tavoitteiden toteutumista arvioidaan? \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_

Jos Ralan työntekijät eivät halua yhteisiä tavoitteita:

- keskustelu pienryhmissä: Miten toteutuneen työn laatua voidaan arvioida? 5min  
Miten saadaan työyhteisön päämäärät jokaisen työntekijän selville? 5min
- avoin keskustelu: Samat kysymykset. Tehdään työyhteisössä päätökset em. kysymyksiin.

Päätetään miten ja milloin työn laatua sekä työyhteisön hyvinvointia voidaan rakentaa.

Lyhyesti vielä (jos aikaa): avointa keskustelua työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisestä?

Palaute: palautelomake (teen myöhemmin), jonka jokainen täyttää. Lomakkeessa muutama kysymys, jonka täyttämiseen menee pari minuuttia.

Ilmoitusasia: Kyselylomakkeet tulee tänään (6.10.) täytettäväksi. Palautuspvm. Viim. Lauantai 17.10, haen lomakelaatikon sunnuntai aamuna (18.10).